Comisión de Legislación del Trabajo

Versión Taquigráfica N° 86 de 2010

Carpeta Nº3476 de 2009

CONTRIBUCIONES ESPECIALES DE SEGURIDAD SOCIAL GENERADAS POR EMPRESAS UNIPERSONALES

Derogación del artículo 178 de la Ley Nº 16.713

INSTITUTO DE FINANZAS PÚBLICAS DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

ver exposición

PIT-CNT

ver exposición

Delegaciones

EMPRESA CONAPROLE

Delegación

ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 8 de junio de 2010

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Luis Puig

MIEMBROS: Señores Representantes Pablo Iturralde Viñas, Raúl Olivera, Martín Tierno y Carmelo Vidalín.

DELEGADOS DE SECTOR: Señores Representantes Gustavo A. Espinosa, Oscar Groba y Jorge Pozzi.

ASISTE: Señor Representante Walter De León

INVITADOS: Por el Instituto de Finanzas Públicas de la Universidad de la República, profesora doctora Addy Mazz.

Por el PIT-CNT, señores Washington Beltrán, Augusto Larrosa, Ramón Ruiz y José Fazio.

Por la empresa CONAPROLE, señores Jorge Manrique Sintas, Gerente Logística; Adrián Arroqui, Gerente Recursos Humanos; Norberto González, Encargado Expedición; Segundo Eliezer Núñez, Subjefe Expedición; doctor Hugo Rivas, asesor y señora Sandra Lomez, Gerente Personal.

SEÑOR PRESIDENTE (Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho gusto de recibir a la profesora doctora Addy Mazz, representante del Instituto de Finanzas Públicas de la Universidad de la República.

Esta Comisión está tratando la derogación del artículo 178 de la Ley Nº 16.713, que tiene que ver con las empresas unipersonales, para lo cual solicitó informes y opiniones a distintas instituciones, partiendo de la base de que las unipersonales seguirán existiendo por el trabajo independiente, por oficios y demás. No obstante, se trata de analizar si la aplicación del artículo 178 de la Ley Nº 16.713 posibilitó el enmascaramiento de relaciones de dependencia a través de empresas unipersonales, como se ha denunciado durante estos años.

SEÑORA MAZZ.- Antes que nada, quiero decir que el Instituto de Finanzas Públicas agradece la invitación que le ha sido formulada y que la exposición que voy a presentar aquí ha sido consensuada en el seno del Instituto, participando de ella los profesores César Pérez Novaro, Juan Albacete y Mario Ferrari.

Previamente, quiero hacer una precisión. Nosotros nos vamos a pronunciar sobre el tema en el campo específicamente tributario, no ingresando al aspecto del Derecho Laboral, porque escapa a nuestra especialización. Por lo tanto, el análisis que haremos será desde ese punto de vista.

La exposición de motivos que acompaña el proyecto basa la derogación del mecanismo en que sirvió exclusivamente para la desregulación laboral, estableciendo que fue la única finalidad y el único uso que se le otorgó a este tipo de empresa unipersonal, en perjuicio de los trabajadores y que se presionaba a las personas para que se constituyeran en empresa unipersonal, estampando en el contrato que no tenían relación de dependencia. Básicamente, eso es lo que se señala en la exposición de motivos. Nosotros vamos a analizar cuáles fueron algunos objetivos de la Ley Nº 16.713, desde el punto de vista tributario, que fue la que consagró este tipo de empresa.

La Ley Nº 16.713 buscó dar certeza y seguridad jurídica en el campo de la tributación y tiene algunas normas importantes en ese sentido. Una de ellas es la primera de la seguridad social no hace a este tema, pero demuestra cómo buscó dar certeza, que estableció la obligación de la Administración de declarar la prescripción de las obligaciones tributarias cuando venció el plazo para su persecución. En ese esquema se ubicó tributariamente también el artículo 178, que prevé una situación especial. ¿Cuáles fueron los antecedentes de esta situación especial? Antes de esto, ya había enmascaramiento tanto de situaciones de dependencia como de no dependencia, y era constante la recalificación que hacía el Banco de Previsión Social de determinadas situaciones que aparecían como no dependientes, recalificándolas como dependientes. Entonces, la intención que surge de la ley, aparentemente, es la de establecer una hipótesis en la que los operadores pudieran tener certeza jurídica de que la forma de no dependencia que iban a adoptar, siempre que se cumplieran determinadas condiciones, gozaría de seguridad jurídica; seguridad jurídica que no es absoluta, porque hay diversos controles sobre esas situaciones, que comenzó haciendo el Banco de Previsión Social y terminó haciéndolos el Tribunal de lo Contencioso Administrativo. Estos organismos han revisto las situaciones planteadas durante este período y han llegado a situaciones en las que, a veces, dicen que la forma se ajusta a la realidad y, en otras, señalan que no se ajusta; hay aproximadamente un 50% de situaciones de este tipo. Por eso, nos pareció importante dejar a la Comisión algunos extractos de sentencia del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, que ha elaborado mucho este tema.

¿Cómo regula esto la Ley Nº 16.713? La Ley tiene dos artículos que establece la situación de trabajadores no dependientes, distinguiendo según tengan o no actividades lucrativas dependientes. El artículo 172 regula las actividades lucrativas de los trabajadores no dependientes que ocupan personal. Allí se determina la base de tributación en el salario máximo pagado con la remuneración real de la persona física. Por otro lado, el artículo 173 regula la situación de los trabajadores no dependientes que no ocupan personal. En ese caso, la aportación se realiza totalmente sobre bases fictas. El artículo 178 refiere a empresas unipersonales. En el numeral 1) establece: "Su actividad estará gravada por las referidas contribuciones de acuerdo a los sueldos fictos previstos en el presente capítulo (...)". Es decir que el principio para estas unipersonales es el mismo. Luego aclara que será sin perjuicio de las situaciones que detalla.

El numeral 2) habla de la excepción y determina que no constituirá materia gravada las retribuciones por concepto de servicios prestados toda vez que se cumplan ciertos requisitos. Entonces, por escrito, es decir, en un contrato, se deberá delimitar claramente las obligaciones de las partes, la ausencia de relación de dependencia y que las mismas cumplan las restantes obligaciones tributarias, como las empresas independientes que están inscriptas en el Registro Único.

El numeral 3) establece la obligación de los contratos de estar registrados ante el BPS.

Por otra parte, el Banco de Previsión Social puede realizar observaciones, con lo que dejaría sin efecto el sistema porque si observa esto, el contrato no va a tener sus efectos a partir del día siguiente de la notificación. Quiere decir que esa forma que buscaron los particulares no se va a dar si el BPS hace ese control. En todos esos casos la obligación de pago existirá a partir del día siguiente al de la notificación.

Con este esquema, ¿cómo ha funcionado en la realidad este instrumento?

No vamos a ingresar al derecho laboral sino que vamos a mirar a esta empresa unipersonal cómo está inserta al día de hoy en la realidad empresaria. La empresa unipersonal cubre una cantidad de rubros; podemos ver que abarca muy distintas actividades como limpieza, jardinería, informática, etcétera. Ella va un poco de la mano de todo un proceso que se ha dado en estos años, que es la tercerización. Las organizaciones empresarias dejan para sí, o se dedican a lo que es la materia propia de su empresa y tercerizan determinadas actividades que pueden ser realizadas por otros. Inclusive, este proceso de tercerización se observa en el propio Estado. Inclusive, en cierto momento, se ha planteado qué es lo que puede y no puede tercerizar el Estado. Esto es un poco lo que se observa.

Ahora bien; debemos analizar si ese artículo 178 dio lugar a situaciones de enmascaramiento. Las situaciones de enmascaramiento se producían siempre, y este fue un poco el origen de la ley que quiso determinar ciertos parámetros dentro de los cuales se iba a ser exigente con una prueba para tal fin, pero cumplidos esos parámetros, se entendería que no existía enmascaramiento. Creo que ahí primó el principio de certeza jurídica frente a otros. Es un principio del derecho tributario material sumamente importante.

¿Cómo ha funcionado? Para ver si ha sido conveniente o no este sistema, deberemos analizar si este instituto solamente ha provocado el enmascaramiento, si alguien lo ha controlado o no. En tal sentido, podemos observar que hay dos tipos de controles. El primero ha sido establecido por el propio artículo 178, que es el que hace el BPS. Por ejemplo, una empresa hace el contrato y lo presenta ante el BPS y este lo puede observar; si es observado por el BPS, a partir del mes siguiente que es lo que se establece la empresa deberá pagar de acuerdo con la base general. Ahora bien; ¿cómo grava el BPS? El Banco de Previsión Social ha tenido toda una evolución; en los últimos tiempos se ha vuelto sumamente estricto con la observación de estos contratos y, según se nos ha informado, de diez contratos observa siete u ocho.

También, últimamente el BPS ha incorporado un formulario que es necesario llenar en el momento de presentar el contrato. En dicho formulario se plantean una serie de preguntas que son muy importantes para determinar o no la relación de dependencia porque hay toda una jurisprudencia que establece en qué casos hay relación de dependencia, si existe subordinación jurídica o continuidad, etcétera.

Entonces, tenemos este primer control del BPS que está previsto en la ley y que es esencial para que el sistema funcione. Ahora bien; es verdad lo que se dice en cuanto a ese período entre la presentación del contrato y la observación del BPS relativo a que la empresa tributa como unipersonal y que recién empieza a tributar de la otra manera al mes siguiente de la observación. Pero consideramos que ello puede ser modificado con una mayor premura por parte del BPS en hacer los deberes, es decir, en observar el contrato

aunque, como ya dije, este organismo es bastante exigente y lo importante es que haga un análisis estricto de ese contrato.

¿Qué otra cosa se ha observado? Como todos saben, el BPS está facultado por el ordenamiento jurídico, y se ha observado que aún con el contrato inscripto y demás, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, ha intervenido en múltiples oportunidades. ¿Cómo llega a intervenir el Tribunal de lo Contencioso Administrativo? Aun habiendo contrato y siendo informado, el BPS si considera que se está evadiendo y tiene elementos de prueba, le impone un pago tributario como si fuera una empresa que no está amparada en el artículo 178 que refiere a las empresas unipersonales. Ese acto de determinación tributaria declara las obligaciones de contribución social para ese caso. El BPS lo puede dictar aun cuando haya un contrato y este esté inscripto, siempre y cuando de una inspección surjan elementos así funciona de los cuales deduce que existe una dependencia. El BPS dicta el acto de determinación estableciendo las obligaciones tributarias, lo notifica, y esto abre primero la vía recursiva hay recursos administrativos y, finalmente, lo que es más importante, la vía jurisdiccional ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo. Lo que quiero remarcar es un aporte que podemos hacer para que los señores Diputados lo tengan presente es que el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, como órgano jurisdiccional independiente de las partes, ha tenido una jurisprudencia constante en la cual trata de determinar la realidad de la situación, más allá de si existe contrato y esté inscripto; el Tribunal va a la realidad. Esto lo hace amparado en el artículo 6º del Código Tributario, que permite dejar de lado las formas jurídicas, cuando de las normas surge que el hecho generador ha sido creado de acuerdo con la realidad.

Entonces, en base a esa potestad, nosotros vemos distintos tipos de fallos. En alguna oportunidad, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo confirma el acto del Banco de Previsión Social estableciendo que existe relación de dependencia yendo al fondo del asunto, analizando la situación de hecho para determinar cuál es la realidad, y en otras ocasiones el TCA anula el acto considerando que el Banco de Previsión Social no ha logrado demostrar una de las exigencias del artículo, que es la relación de clara dependencia, tal como lo exige en el artículo 178. La carga de la prueba es del Banco de Previsión Social y el Tribunal de lo Contencioso Administrativo anula cuando no hay prueba.

Lo que es importante demostrar acá es que las dos partes, tanto la empresa unipersonal como el Banco de Previsión Social, tienen la garantía de un procedimiento jurisdiccional que lo que trata de determinar es la realidad de la situación.

Voy a dejar a la Comisión una serie de fallos recientes corresponden a los años 2007 y 2008, con la referencia para que puedan encontrar la totalidad del fallo, para que tengan un panorama de cómo está funcionando en este momento.

Con este esquema, ¿qué opinamos sobre la derogación del artículo? Entendemos que la derogación del artículo en estos momentos no sería conveniente, porque no nos basamos esto para afirmarlo en una apreciación subjetiva sino que lo hacemos en pronunciamientos jurisdiccionales del Tribunal de lo Contencioso Administrativo que va muy en profundidad en el tema. No siempre se trata en la actualidad decimos en la actualidad porque es lo que a nosotros nos interesa de situaciones que enmascaran relaciones de dependencia sino, por el contrario, muchas veces son situaciones reales.

Consideramos que ya existe esta forma jurídica esa síntesis significa un abuso de las formas; muchas veces se ajusta a la realidad de la situación y que derogar el instituto no supondría un incremento de las relaciones de dependencia. Quienes dejen de integrar la empresa, de por sí no se convertirían en trabajadores dependientes, sino que la empresa que hoy ocupa una empresa unipersonal, tal vez en el día de mañana vaya a buscar esos servicios en otro tipo de empresa comercial o SRL, que aunque le signifique mayores costos, tendrá la certeza jurídica de que no estará sometido a una inspección que le declare la dependencia.

El principio de seguridad jurídica es muy importante hoy en día para los operadores. Entonces, todo ese grupo actualmente ocupado por las empresas unipersonales quedaría fuera de la inserción laboral, porque en forma automática no se convertirán en dependientes pues las empresas ya están organizadas de determinada forma por esa tercerización. Por lo tanto, buscarían otro mecanismo alternativo de obtener mayor seguridad que, aunque le generaran mayores costos, tendría la certidumbre de que no quedará sometida a una inspección que determine una deuda tributaria. Por lo tanto, pensamos que provocaría un efecto inverso y que habría una cantidad de personas pensemos en las personas de mediana edad, que también constituyen una empresa para prestar determinados servicios que no podría insertarse en un mercado laboral común.

Además, en esta derogación también habría que tener en cuenta qué efectos podría tener en otro tipo de tributos. Los señores Diputados saben que en el Impuesto a las Rentas de las Actividades Económicas existe una norma denominada "Ley Candado", que permite que solo se puedan descontar a través del IRAE los costos y las rentas pagadas siempre y cuando se haya pagado impuesto a la renta sobre ellas. Quien hoy contrata con una empresa unipersonal puede descontar en forma proporcional el IRAE.

Esto agravaría más esa "Ley Candado", que está limitando y que muchas veces determina que a la empresa chica le convenga dejar de ser chica y pasar a ser más importante porque está perdiendo mercado laboral por esta disposición del IRAE. Esto se establece en los artículos 19 y 20 del Título 4, que limita la deducción de los gastos y costos de los objetos pasivos que tributan el impuesto a la renta.

En conclusión diríamos que de la realidad de los pronunciamientos jurisdiccionales surgiría que esta forma jurídica en la actualidad es usada, porque así lo ha detectado la jurisprudencia. Consideramos que en estos casos límite ese control es el que mejor puede analizar el tema con objetividad.

Podría postularse un mejor funcionamiento del sistema, por ejemplo, si el Banco de Previsión Social tuviera más acotados los plazos para observar el contrato y así poder realizar observaciones en forma más rápida, a fin de que no sea tan extenso el período durante el cual la persona esté pagando la otra tributación.

El otro tema, que desde el punto de vista tributario también podría llegar a mejorar el instituto, tiene que ver con revisar si la actual forma de tributar es adecuada o no, porque hay muy distintas empresas funcionando en esto. No es lo mismo una empresa de limpieza o jardinería, que una de informática, que en estos casos han adoptado este sistema. Evidentemente, no se trata de la misma situación ni de las mismas ganancias. Tal vez, para mejorar, se podría determinar para esto sería necesario un estudio de parte de los organismos especializados la conveniencia de una modificación a la forma de tributación, distinguiendo los tipos de empresa. Nos parece que la derogación sin más no sería adecuada.

Además, tal como está concebida, esta derogación en principio regiría para el futuro, lo cual supone que quedarían vigentes una cantidad de empresas que están funcionando bajo este régimen, y no deberían plantearse problemas porque, evidentemente, la ley tiene efectos hacia el futuro, aunque no debe descartarse que se presente algún problema de interpretación sobre la entrada en vigencia de esta derogación.

De más estás decir que desde otro aspecto tributario, la empresa unipersonal debe inscribirse en el RUT y está sujeta a todos los impuestos que paga otra empresa que tiene el mismo giro, relacionado con su renta.

Tiene como contrapartida que paga el IRIC y el IVA, aunque este puede ser descontado por la empresa que le paga el servicio. Es decir, como empresa tal tiene un cúmulo de otras cargas tributarias.

SEÑOR VIDALÍN.- Gracias por su muy clara y contundente exposición.

Quiero formular alguna pregunta, más sobre casos particulares que generales.

Hemos visto muchas veces que profesionales, que no pueden tener dos empleos públicos, se definen como empresa unipersonal y forman parte de la Administración Pública. ¿Es correcto? ¿Está bien?

SEÑORA MAZZ.- No. En eso hay que ser sumamente cuidadoso porque la filosofía de la norma es que no se puede tener más de un empleo público. Lo que sucede es que algunas normas de ingreso al Estado plantean figuras, como estos contratos de moda, a término y demás, que pueden llevar a algunos casos. No olvidemos que cuando se va a prestar un servicio al Estado hay que ver si es un arrendamiento de servicios o de obra, porque el arrendamiento de servicio no está previsto. A veces, el Estado es el culpable en revestir determinadas situaciones porque le interesa una persona como funcionario, dejando de lado algunos requisitos legales.

En principio, no sería viable.

SEÑOR PRESIDENTE.- La doctora hacía referencia a que los contratos inspeccionados por el BPS, en la medida en que se determine que se trata de una relación de dependencia, se comienza a aportar en forma distinta a partir del día siguiente. Es decir que estamos hablando de la presunción simple. Este

elemento en el que el enmascaramiento de una relación laboral no exista la obligación, en este caso a partir de la existencia de la presunción simple, de que la empresa tenga que aportar por ese enmascaramiento el tiempo que lo efectuó sino hacia adelante, ¿no es de alguna manera una invitación a generar mecanismos de enmascarar relaciones laborales que le impidan al trabajador acceder a los beneficios sociales, en la medida en que no hay sanción hacia la empresa?

SEÑORA MAZZ.- Hay que ver el instituto desde dos puntos de vista. El instituto como tal, como se concibe, buscó la certeza jurídica y lo hizo luego de un agitado período de inspección por el BPS para recalificar situaciones. Entonces, lo que se buscó fue otorgar certeza jurídica. Ahora, que las empresas en los casos patológicos lo utilicen, por supuesto que sí. Es decir, no veamos el caso normal de la empresa en que la forma coincide con la realidad. Acá se trata de un tema de forma y realidad. Ya deben conocer el artículo 6º del Código Tributario, que es muy amplio, y en base al cual se dejan de lado las formas jurídicas y se va a la realidad. Entonces, buscando la realidad se determina esto.

Ahora, creo que le corresponde al Estado evaluar qué es mejor, si eliminar el instituto o mejorarlo, obligando al BPS a actuar en forma rápida y que ese período del que se beneficiaría sería más breve y sacaría el incentivo de enmascarar las situaciones para aprovecharla un par de meses. Es decir, sería una situación de evaluar qué le conviene más al Estado, si derogar un instituto que está siendo usado en muchos casos correctamente, que es una forma de inserción laboral u ocupacional, o por estas circunstancias, eliminarlo o ponerle plazos muy exigentes. De esa forma se quitaría el incentivo a enmascararlo y a aprovechar ese período. Sin perjuicio de determinar que aun cuando el contrato esté inscrito y lo haya observado, a posteriori, el TCA puede determinar la realidad. Yo les voy a leer un párrafo de una sentencia del año 2008. Se trata de un caso en que ni siquiera había contrato. Dice así: "En cuanto a la falta de contratos escritos y registrados, que la Administración releva como elemento coadyuvante a su tesis tipificadora de la relación laboral, reiterada jurisprudencia del Tribunal ha sostenido que las formalidades descriptas en el artículo 178 de la Ley Nº 16.713 constituyen simplemente requisitos ad probatione, que no exoneran a la demandada de su carga de probar efectivamente la existencia de la relación de trabajo y su carácter de dependiente". ¿Qué quiere decir? Que la Administración en cualquier momento, si tiene elementos para establecer la calidad de dependiente, puede inspeccionar, a pesar de que esté el contrato. Y si consigue los elementos si ustedes consultan las bases de las sentencias, hay muchísimas sobre el tema de la dependencia o no dependencia en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, entonces, dicta el acto de determinación, a pesar de que en su momento no haya observado el contrato. Entonces, al observar la realidad a través de una inspección, puede hacerlo e, inclusive, puede ir para atrás. Me refiero al acto de determinación y no al caso de que lo observa y ahí queda. Si luego inspecciona, puede inspeccionar todo el período.

SEÑOR GROBA.- Agradecemos vuestra presencia porque nos ha enriquecido en un tema que nos preocupa mucho, inclusive por haber sido víctimas. No estamos hablando desde afuera, sino que nosotros hemos padecido este instrumento, como muchos otros.

Sin duda que no solo nos dio los diagnósticos sino algunos elementos alternativos a la derogación que necesariamente vamos a tener en cuenta. Además, vamos a consultar a otros actores que tienen opiniones parecidas, divergentes y, en algunos casos, coincidentes.

La inquietud que tenemos como Comisión es corregir esta situación.

Yo estoy a favor de la derogación. Lo quiero decir con total franqueza. La idea es tener una posición pero, a la vez, estar abiertos a escuchar todas las opiniones y las distintas alternativas que se pueden manejar, a los efectos de corregirlo en serio. Vamos a precisar hasta último detalle las posibilidades del beneficio de este decreto.

Quiero darle la seguridad de que, si bien en mi caso tengo una posición concreta sobre este tema, sin duda, seguimos estudiando y trataremos de tomar las mejores decisiones para no afectar a nadie y, en definitiva, beneficiar a todos.

SEÑORA MAZZ.- Nosotros hemos hecho un análisis objetivo de la situación y, más allá de la solución que ustedes tomen, nos sentimos honrados que hayan consultado al Instituto de Finanzas Públicas. Voy

a dejar un breve resumen de lo que expuse; en el anexo está la jurisprudencia del TCA, con la referencia a los fallos.

Quedamos a las órdenes de la Comisión por cualquier consulta.

SEÑOR OLIVERA.- Quisiera formular alguna pregunta.

Como llegué un poco tarde no pude escuchar toda la exposición, pero según lo que pude interpretar, la doctora Mazz supone que la derogación crearía un vacío en ese aspecto y no resolvería el problema. Creo que uno de los problemas relativos al mal uso y abuso de esta norma es la no existencia de un instrumento sancionatorio para quien la utiliza, más que la interrupción y el hecho de que pasara una nueva realidad.

Tal como dijo el señor Presidente, esta derogación corrige la situación hacia delante, aunque haber violado el espíritu de la norma no ha provocado nada malo.

Entonces ¿usted supone que ahí estarían las carencias de la aplicación objetiva y los problemas con los tiempos de investigación para tener un fallo definitivo?

SEÑORA MAZZ.- Es verdad que cuando está en la vía de la Administración la norma dice eso, pero cuando el BPS inspecciona y realiza un acto de determinación tributaria por todo el período, se aplican todos los recargos y sanciones. Es decir que las sentencias que ustedes pueden ver en amplitud en otro lado, también se aplican cuando la inspección del BPS determina que más allá del contrato existe una relación de dependencia. Entonces, en ese caso, se aplica para todo el período y todos los anteriores, y se cobran las moras y las sanciones correspondientes. Por lo tanto, se hace un paquete importante.

Quiere decir que durante ese período no habría sanciones en la vía administrativa, porque el plazo comenzaría a correr hacia delante pero, reitero, que si el BPS vuelve sobre el caso y hace una inspección, liquida absolutamente todo. Por eso dije que una de las formas a aplicar sería la de abreviar el período en que se realizan las observaciones o esclarecerlo. De esa forma se terminaría con el aprovechamiento indebido de ese período.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Legislación del Trabajo agradece la presencia de la doctora Addy Mazz.

Por supuesto, vamos a analizar los documentos que nos ha aportado.

(Se retira de Sala la doctora Addy Mazz, representante del Instituto de Finanzas Públicas de la Universidad de la República)

—— Antes de recibir a la próxima delegación quisiera comentar que varios de los Diputados presentes, en representación de la Comisión de Legislación del Trabajo, conjuntamente con la Inspección General del Trabajo representada por el Inspector General, señor Andrés Roballo, y la Subinspectora, María Narducci, visitamos el día de ayer las planta de supergás.

Esa visita nos permitió estar en contacto directo con la realidad laboral de los trabajadores de las plantas de supergás y comprobar las nocivas condiciones de trabajo a las que estos están expuestos. A lo largo de la recorrida pudimos ver que realizan sobre esfuerzo físico, que están expuestos a gases, a tiner y a pintura. Desde mi punto de vista asumo la responsabilidad de lo que digo estos trabajadores están expuestos a situaciones graves en algunas de las actividades que realizan. Por ejemplo, en una de las plantas se ha estipulado que el trabajo de arenado genera riesgo de contraer silicosis. Entonces, me parece que la Comisión debería trabajar conjuntamente con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública porque consideramos que la falta de salud laboral en muchas actividades del país constituye un elemento de salud pública como tal.

También quiero llamar la atención porque algunas normas planteadas por la URSEA no se están cumpliendo como, por ejemplo, el control hidráulico de las garrafas cuando exceden los doce años de antigüedad. Con la realización de esa prueba se comprueba si las garrafas sometidas a presión no se deforman. Este es un

elemento de precaución, de profilaxis, para evitar accidentes a nivel domiciliario. Como dije, esta prueba no se está llevando a cabo en ninguna de las plantas. En una de ellas nos mostraron cómo funcionaba, pero quedó claro que fue una acción ocasional, simplemente para mostrarnos el funcionamiento, ya que se nos dijo que la máquina tiene capacidad para seis garrafas y que la prueba dura entre diez y quince minutos, por lo que no daría el tiempo de la jornada para probar todas las garrafas que exceden los doce años de uso. Por lo tanto, las garrafas están llegando a la población sin el debido control.

Creo que esta situación es preocupante y que la Comisión, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debiera plantearla a la URSEA, porque al estar enterada de lo que ocurre no puede obviar lo complejo de la problemática.

Además, creo que las condiciones de salud de los trabajadores de las empresas de supergás no son las adecuadas. Por lo tanto, creo que, conjuntamente con los trabajadores, las Direcciones de las empresas, con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública y con la URSEA, deberíamos buscar los caminos adecuados para alcanzar soluciones, ya que los trabajadores hace años que están denunciando estas situaciones y ya no se puede esperar.

SEÑOR OLIVERA.- Me gustaría agregar algunos elementos que me parecen muy importantes.

En primer lugar, quisiera destacar que, acompañados por los trabajadores, pudimos movernos con gran libertad dentro de la planta y que pudimos acceder a todos los lugares.

Comparto lo manifestado por el señor Presidente, porque pudimos constatar las realidades más diversas en las diferentes plantas. En algunas no solo se violan los derechos de los trabajadores sino que también se atenta contra la salud, contra los derechos humanos más elementales.

Estoy de acuerdo con que hay que profundizar mucho todos estos aspectos. Inclusive, se nos habló de introducir nuevos envases y pienso que llegado el momento deberíamos analizarlo.

Creo que la visita fue muy esclarecedora, muy rica y pudimos conocer una realidad que solo conocíamos por las exposiciones realizadas por las partes.

Asimismo, otro elemento a tener en cuenta lo cual pudimos constatar con los trabajadores es que el ritmo de trabajo que nosotros presenciamos no es el habitual. Quienes cargaban las garrafas nos dijeron que habitualmente debían trabajar muchas horas, que ese no es el ritmo de trabajo común, que ese era mucho más lento. También se nos dijo que el viernes anterior a nuestra visita se había multiplicado el trabajo ese día no pudimos apreciar el trabajo habitual, y pudimos apreciar la cadena de producción y las condiciones de trabajo.

SEÑOR GROBA.- Comparto las apreciaciones y afirmaciones del señor Presidente y del señor Diputado Olivera. Naturalmente, durante nuestra visita no se estaba en el período de zafra. De todas maneras, resalto la libertad de acción y movimiento que tuvimos en las tres plantas que visitamos; pudimos desplazarnos con comodidad y hablar con los trabajadores de todos los sectores.

Asimismo, quisiera hacer hincapié en algo que para mí es grave y prioritario. Me refiero al sistema de arenado de una de las plantas, cuya solución no debe dilatarse en el tiempo. Si bien tengo alguna experiencia en arenados y en otros sistemas de tratamiento de metales debido a que hace muchos años pertenecí a la industria metalúrgica, nunca había presenciado ese sistema hasta el día de ayer. Allí se nos hizo una demostración con una garrafa de tres kilos. El trabajador, utilizando una escafandra que le llegaba hasta la mitad del cuerpo, realizó la operativa en una habitación cerrada de aproximadamente tres metros por tres metros y de poca altura. Entonces, comenté lo sucedido con algunos operarios con quienes intercambié algunas experiencias, los que me dijeron que, según los Directivos, la inversión para modificar ese sistema, para una empresa que está en franca expansión, no es demasiada.

Por lo tanto, creo que hay una primera urgencia y que, en mi modesta opinión, no debe admitir demasiadas dilaciones por las consecuencias, como dijo el señor Presidente, que trae ese trabajo y, además, por las partículas que son extraídas, ya que estas vuelan y se esparcen a dos kilómetros a la redonda, trayendo perjuicios a los que habitan ocasionalmente esa zona. Creo que esa situación es muy grave y que debe

trabajarse en alguna modificación. Sabemos que la actividad es necesaria y tiene particularidades específicas y estructurales, por lo que debe estudiarse alguna legislación que permita a esos trabajadores tener una actividad más corta y obtener algún beneficio desde el punto de vista de la seguridad social.

Quería hacer estas manifestaciones, sumándome a las realizadas por los distintos Diputados y precisar la urgencia que se plantea en el área específica del arenado.

SEÑOR TIERNO.- He escuchado el informe brindado por los compañeros que concurrieron a las plantas de supergás y creo que sería responsable de nuestra parte plantear el tema y tratar de buscar, rápidamente, caminos para que las situaciones que ustedes vieron y comprobaron, y que han denunciado los trabajadores, se solucionen. Sabemos que no es fácil, que hay mucha gente involucrada y que si las empresas no toman las precauciones necesarias para que estas cosas no ocurran más la situación se puede complicar; y ya se está complicando, sobre todo a nivel de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo. Pero como integrante de esta Comisión, me interesa saber qué actitud vamos a tomar. El señor Diputado Groba habló de legislar sobre la jubilación de estos trabajadores, pero me imagino que hay que tender puentes con el Ministerio y otros organismos para tratar de solucionar estos problemas que, de acuerdo a lo que se ha informado, tienen un riesgo considerable para la salud de los trabajadores.

También advierto que las condiciones de trabajo son las detalladas por los trabajadores cuando concurrieron a la Comisión y no las que manifestaron los empresarios.

SEÑOR OLIVERA.- Quisiera comentar en qué condiciones salen algunas garrafas al mercado.

Uno de los trabajadores nos dijo el señor Presidente habló de las pruebas y de las exigencias de seguridad que quedaba preocupado cuando en su casa encargaban una garrafa y no se les enviaba una de las que ellos cargaban, por las condiciones de inseguridad en que se cargan habitualmente. Eso habla de la situación que conocen y de la preocupación que sienten por su familia y la de la ciudadanía.

Por lo tanto, nosotros, de alguna manera, estamos siendo partícipes de una inseguridad que la población no conoce.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Tengo la impresión de que la situación que vimos el día de ayer, que naturalmente admite muchas mejoras algunas cosas se están trabajando en forma inapropiada como el arenado; creo que fue lo más grave que he visto, como todo lo relativo a seguridad e higiene en el trabajo y la forma en que se procede en las distintas empresa, son las que cosas que van quedando para atrás. Esto lo hemos hablando muchas veces en reuniones con el PIT-CNT, no solo en la época en que estuve en el Ministerio, sino también en muchas otras oportunidades. Inclusive, durante un tiempo trabajé como abogado, tratando de participar en congresos sobre este tema, el que me ha inquietado mucho.

Lo que siempre vi esto lo digo con el mayor respeto por todas las organizaciones sindicales, y que conversé con el PIT-CNT en alguna reunión especial, es que este problema no es el tema estrella, el que está primero sobre la mesa, sino que va quedando porque siempre hay otras inquietudes o urgencias, como los temas salariales. Entonces, a veces es difícil tratar este tema. Me alegra que hayamos comenzado a tratar este tema y que comience a analizarse.

En ese sentido, sé que hay una Comisión de Seguridad e Higiene del PIT-CNT, en la que está al frente el señor Walter Migliónico, con quien tuve el gusto de integrar durante cuatro o cinco años una especie de Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; es una persona muy preparada para ello, luego de los años que estuvo en el Banco de Seguros del Estado, aunque en aquella época todavía no había estado. Me parece que esto requiere regulaciones importantes por parte del Estado, de los Ministerios e, inclusive, de los propios trabajadores.

¿Cuál es la mejor manera de dictar las normas? Estoy convencido de que el mejor estilo para dictar normas en esta materia es el que se utiliza en la construcción. El ejemplo más viejo de cómo se ha venido trabajando en la construcción es el Decreto Nº 111, de 1990 en gran parte hoy está derogado, que fue fruto de un

seminario y de un diálogo largo entre los distintos actores, en el que se llegó la conclusión de qué cosas se podían hacer y se plasmaron en un Decreto. A mí me gusta ese estilo.

Por lo pronto, en el día de ayer estuve trabajando en la preparación de un memo para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el que pedimos que, de acuerdo con las normas vigentes lo hablamos con el Inspector General de Trabajo y Seguridad Social, doctor Juan Andrés Roballo, y con la Subinspectora General María Narducci, el Ministerio de Trabajo convoque, en forma urgente, a reuniones tripartitas para empezar a discutir este tema a efectos de regularizar la situación, y que concurran técnicos del PIT-CNT, técnicos de las cámaras empresariales y técnicos de la Universidad de la República, conformando un foro para comenzar a discutir cuáles son las formas de trabajar. De ahí, veremos si podemos lograr un protocolo. Lo razonable será armar luego algún Decreto que fije las condiciones de trabajo, sin perjuicio de que hay cuestiones urgentes en las que el Ministerio deberá proceder, de acuerdo con las normas que hoy tiene, a efectos de realizar las intimaciones del caso y hacer lo que tenga que hacer. Pero se me ocurre que no es lo ideal que nosotros regulemos desde aquí, sino que las partes deben comenzar a darse un proceso en el que discutan la mejor manera de trabajar.

Había un muchacho de Acodike, que creo que se llamaba Renzo tenía un nombre italiano, que fue con el que más conversé, que me hablaba del tamaño de las garrafas. Aparentemente, habría una solución al alcance de la mano, que no solo consistiría en las garrafas de acrílico, sino también las de metal, con una mezcla que las hace más baratas y con un peso que no sobrepasaría los 25,5 kilos, que es lo admitido, de acuerdo con las normas que está estableciendo la Inspección General del Trabajo. Quizás por ahí va la cosa. Ellos me decían que ANCAP, que supervisa ese tema lo han hablado con ANCAP, podría plantear el comienzo paulatino de la renovación de las garrafas, porque no es algo que se haga de un día para el otro. Hablaron de algunos millones de garrafas, pero este año, por ejemplo, se van a renovar 50.000, y una vez que se arranca, es otra cosa. Podemos exigir que se renueven, pero ¿quién las pagará? ¿La población, con el gas? ¿ANCAP, con lo que se deja de verter a Rentas Generales? ¿Los empresarios, a los que, eventualmente, se les puede armar un problema de márgenes de ganancia que los complique? ¿Quién las pagará? Creo que tenemos que empezar un proceso paulatino para ver cómo vamos haciendo estas cosas.

Era cuanto quería decir a ese respecto.

También me quiero excusar porque está reunida mi bancada en el salón de al lado, por lo cual iré y vendré. Para nosotros, el martes es un día complicado porque se reúne la bancada.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no hay objeciones, sugiero recibir, primero, a las dos delegaciones que tenemos previsto que concurran y, luego, continuar con este debate.

(Ingresa a Sala una delegación del PIT-CNT)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo recibe con mucho gusto a una delegación del PIT-CNT, integrada por los señores Washington Beltrán, Augusto Larrosa, Ramón Ruiz y José Fazio, cuatro dirigentes y compañeros.

En esta oportunidad, esta Comisión está analizando la derogación del artículo 178 de la Ley Nº 16.713, relativo a las empresas unipersonales, con la preocupación de que se pueda estar usando para el enmascaramiento de relaciones de dependencia lo que originó este proyecto que fue firmado en la Legislatura pasada por los señores Diputados Pozzi y Bentancor; no se está planteando la eliminación de las empresas unipersonales, sino que puede haber casos en los que se esté enmascarando la relación de dependencia. Entendemos que hay empresas unipersonales, como los sanitarios y los electricistas, que efectivamente son trabajos autónomos e independientes, y no se verían afectados por esto.

Sabemos que el PIT-CNT, su dirección y la Comisión de Seguridad Social han trabajado mucho en este tema, por lo que los hemos convocado para que planteen su informe. Hace pocos minutos, el Instituto de Finanzas Públicas de la Universidad de la República nos dio su opinión a través de la profesora doctora Addy Mazz. Queremos conocer la opinión del movimiento sindical.

SEÑOR RUIZ.- Integro el equipo de representación de los trabajadores y la Comisión de Seguridad Social del PIT-CNT.

Me acompañan tres compañeros del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT, que se presentarán a medida que hagan uso de la palabra.

Vamos a tratar de dar una explicación mayor del informe que ha elaborado la Comisión de Seguridad Social, pero sin duda este tema no solo tiene importancia para la seguridad social, sino que tiene importancia política para la Central desde el punto de vista de las relaciones laborales y también con respecto a las consecuencias que puede tener para la organización sindical. Esas son otras aristas que no están directamente relacionadas con el proyecto, pero en la vida cotidiana de las organizaciones sindicales ese tipo de contrato tiene consecuencias.

Nosotros estamos de acuerdo con el proyecto. Nos parece que la comisión de seguridad social incluso integró este reclamo dentro de una plataforma de cuatro puntos.

Vamos a entregarles un documento que tiene una introducción a las prioridades que hemos definido para nuestro trabajo en esta etapa. Uno es el tema del artículo 178. Los otros solo quiero mencionarlos a modo de titulares, porque seguramente nos vamos a encontrar en los próximos meses hablando al respecto.

Estamos planteando trabajar en el decreto de los baremos lo que no es competencia del Parlamento, tratando de introducir algunas mejoras o complementos que permitan humanizarlos. Hay muchas prestaciones por concepto de discapacidad a las que los trabajadores no acceden porque ese decreto es muy rígido y no contempla algunas particularidades. Creemos que hay que modificar el monto del subsidio por enfermedad que hoy corresponde a tres bases de prestaciones. O sea que el sueldo líquido del trabajador es de $ 4.500. Nosotros queremos que ese tope sea igual al del seguro de paro, que es de ocho bases. No entendemos por qué cuando un trabajador pierde el trabajo cobra hasta ocho bases y cuando se enferma hasta tres. Esto también es parte de uniformizar las distintas prestaciones económicas que brinda el Banco, ya que nos parece que cuando un trabajador se enferma es cuando más necesita, y se da la paradoja de que es uno de los topes más bajos que tiene la seguridad social.

El artículo 4º además del artículo 178 tiene que ver con la eliminación del artículo 8º de la Ley Nº 16.713 de las AFAP, que es la que habilita la filiación voluntaria. Se trata de un tema más pesado, más polémico y más discutido, con otras connotaciones no solamente la referida a la desafiliación sino que tiene que ver con los fondos de las AFAP. Nosotros pretendemos que se suprima de la ley, como lo estamos planteando ahora con la eliminación del artículo 178.

La ley de las AFAP establece quiénes están obligados a afiliarse y el artículo 8º determina que los trabajadores que no estén obligados pueden afiliarse voluntariamente. A nosotros nos parece que no tiene que existir afiliación voluntaria al sistema sino que tiene que quedar solamente la parte en la cual se establece quiénes son los que están obligados, porque esa fue una trampa de la ley y en realidad después a través de una información que no es objetiva sino tendenciosa, los promotores terminan afiliando a los trabajadores sin toda la información necesaria. Y nosotros hemos demostrado de distintas formas que el sistema los perjudica para el cobro de la jubiliación. Esos son los cuatro puntos, pero hoy venimos por el artículo 178 y vamos a hacer un repartido que tiene que ver con la posición del PIT-CNT. Hago entrega de este material al Presidente, que tiene una introducción sobre las cuatro propuestas pero desarrolla solamente el artículo 178.

En realidad, tal como se decía desde la Presidencia, la eliminación del artículo 178 no significa que no existan más unipersonales, sino que lo que se está tratando de evitar es que de alguna forma se faculte o se dé potestades a las empresas para transformar, en una reestructura, trabajadores dependientes en empresas unipersonales. Y cuando se produce este cambio en realidad el trabajador pierde porque desde el momento en que pasa a ser una unipersonal no tiene más salario vacacional, no tiene más licencia, aguinaldo ni horas extra si las hace, y a veces el horario del trabajador que pasa a esta condición queda prácticamente "full time"

Además, si en algún momento la empresa resuelve cambiarlo por otra unipersonal no genera derecho a despido porque es un contrato comercial y no laboral, Esto implica que cuando esa empresa tiene un problema con la unipersonal convoque a otra unipersonal, y ese trabajador que no es una empresa unipersonal queda sin ningún tipo de derecho, totalmente desamparado, además de los perjuicios que significa para la seguridad social, porque la forma de aportación de una empresa unipersonal es diferente a la de un trabajador y esos compañeros que se transforman en unipersonales terminan teniendo condiciones para el trabajo muchos peores, o sea que se precariza el empleo a través de esta transformación. Muchas veces esos trabajadores que son transformados en unipersonales por competir con el precio para ser contratados o

para que se les renueve el contrato van bajando, cuando se presentan en la licitación o para ser recontratados, al punto que en algún momento no pueden pagar al BPS y terminan trabajando en negro, siendo unipersonales. Algunas empresas controlan que esos trabajadores estén al día con el BPS pero otras no lo hacen y terminan trabajando en negro porque lo que cobran de la empresa madre no les alcanza para pagar las obligaciones con la seguridad social y utilizan lo que cobran para resolver los problemas más inmediatos y no la seguridad social que se ve como una cosa más de largo plazo

Esta es un poco la introducción del planteo.

Por otro lado, hay un mecanismo que se establece en el artículo 178 que dice que si el BPS advierte cuando se presenta el contrato, porque a veces se firman entre la empresa madre y la unipersonal y no se presentan en el BPS, por lo tanto no puede observarlos que estamos frente a un contrato de un trabajador dependiente que está simulado y en realidad se contrata unipersonal y es un trabajador dependiente, lo observa y le dice a la empresa que esto está mal, pero se corrige de ahí para delante. De ahí para atrás, la empresa evadió porque no estábamos frente a un contrato de una unipersonal sino de un contrato de un trabajador dependiente y por lo tanto tenía que hacer aportes patronales que no hizo. Pero el trabajador perdió, porque al trabajador no le pagan el aguinaldo y el salario vacacional de manera retroactiva ni todos los distintos derechos que tiene. Seguramente los compañeros van a destacar otros aspectos que tienen que ver con algo de lo que dijimos, pero nos parece importante que el Parlamento esté analizando y discutiendo la eliminación de este artículo porque era impresentable en este marco de relaciones laborales y en la etapa en la que estamos con respecto a querer ampliar la cobertura en seguridad social y avanzar en los temas de protección social. Precisamente, este artículo es un ejemplo totalmente contrario a esta nueva etapa que nos parece que estamos viviendo en el país.

SEÑOR LARROSA.- Quiero reafirmar lo que ha dicho mi compañero.

En los últimos años hemos tenido un avance en materia de seguridad social, pero la aplicación de este artículo para el movimiento sindical y para los trabajadores significa un retroceso.

Los trabajadores con relación de dependencia tienen una estabilidad no solo laboral sino en todo lo que tiene que ver con seguridad social, como cobro de partidas, horas extra, aguinaldo, etcétera, lo que seguramente a muchos patrones no les sirve. Tal vez a través de esta reestructura se vea erosionado el relacionamiento con el movimiento sindical en su conjunto. El PIT-CNT ha trabajado mucho en cuanto a la seguridad social y ha hecho grandes aportes, contribuyendo, incluso, en los momentos de crisis en el período anterior, se ha profundizado y se ha avanzado pero falta mucho todavía. Queremos seguir avanzando y consideramos esto como un retroceso. Pedimos a los legisladores que estudien bien la norma y solicitamos la derogación de este artículo que debe ser analizado con mucha cautela. En el marco de las relaciones laborales y de la negociación colectiva hay muchos trabajadores que van a quedar desamparados como empresas unipersonales. No entendemos por qué tienen que pasar a otra figura contractual.

Para terminar, recuerdo que los trabajadores del Estado firmamos un acuerdo con el Gobierno en el año 2005 mediante el cual regularizamos una cantidad de situaciones. Voy a mencionar el caso particular de ANTEL empresa en la que yo trabajo en la cual todavía nos queda regularizar a treinta trabajadoras unipersonales que realizan tareas en el interior del país. Digo esto para que tengan una idea de hasta dónde llega el tema. Hace más de veinticinco años que muchas de ellas tienen relación de dependencia con la Administración Nacional de Telecomunicaciones, en un acto de total injusticia que el Directorio de ANTEL del año 2005 al 2010 no quiso regularizar. Es más: hasta el propio BPS en Rivera y en otros departamentos ha fallado a favor del trabajador porque tienen una relación de dependencia, porque llegan a las ocho de la mañana y marcan su tarjeta. En algún momento se les llegó a pagar con algún papelito el salario diciendo: veinte años atrás hiciste tantas horas y te pago tanto. Lo pongo como ejemplo de lo que significaría que este artículo avanzara y fuera aprobado. Significaría un retroceso y una desprotección social a los trabajadores que deben pasar a esta modalidad.

SEÑOR FAZIO.- Nosotros creemos que lo que aparece aquí claramente es una pérdida de los derechos laborales y de la seguridad social de los trabajadores. Si damos rienda suelta a que se pueda avanzar en este artículo se estaría generando un mayor informalismo. Creemos que la obligatoriedad de la presentación de los documentos ante el Banco de Previsión Social corre por parte del trabajador unipersonal. Eso también traería aparejado un informalismo creciente. Nosotros creemos que se deben

respetar los derechos laborales de los trabajadores. Este artículo va en contra de esos derechos laborales, va en contra de los derechos de seguridad social como pago de aguinaldo, licencia y horas extra. Por lo tanto nosotros pedimos a esta Comisión que estudie este artículo y que vea los pro y los contra que trae aparejado. Para nosotros está claro que puede haber un oportunismo que lleve a generar aspectos contraproducentes a lo que ha sido el avance en seguridad social y en legislación laboral del país. Lo vemos por ese lado y pedimos que se atienda.

SEÑOR BELTRÁN.- Quisiera hacer un comentario nada más, porque me parece muy saludable la convocatoria de la Comisión de Legislación del Trabajo sobre todo para colectivizar en todos los aspectos el análisis de un artículo que no solo retrocede desde el punto de vista laboral, sino que desde el punto de vista social coloca a trabajadores y a trabajadoras en categorías A, B y C, y esto hace recordar épocas bastante tristes que existieron en nuestro país y que daban como consecuencia esas calificaciones. El país en su conjunto y como consecuencia del aporte de todos los sectores y de todos los partidos políticos con representación parlamentaria, en los últimos tiempos ha podido realizar una tarea que parecía casi imposible a los ojos internacionales y regionales, pero queda demostrado por algunas decisiones e interpretaciones que hacen organismos internacionales que nuestro país en materia de relaciones laborales, en materia de una serie de conquistas importantes en las propias relaciones laborales y en el contexto del trabajo ha creado una expectativa importante a nivel internacional. Entonces, creemos, sobre todo en esta coyuntura, que es un hecho de relevancia, un hecho importante, que los sectores políticos con representación parlamentaria tomen en cuenta el conjunto de las opiniones aquí vertidas y lo nefasto que significa mantener un artículo de estas características, sobre todo por la necesidad de seguir avanzando en materia de seguridad social, en materia de calificación para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, de forma que los postergados en forma histórica no sigan siendo los mismos sino que, de alguna manera, se pase a una realidad en la que el hacer justicia con estos trabajadores y trabajadoras que con dependencia directa podríamos decir prestan funciones en el conjunto de las diferentes ramas puedan ser tomados como tales. De otro modo, no se beneficia absolutamente a nadie. Yo creo que ni al empleador ni al empleado y por supuesto tampoco beneficia al Estado. Por lo tanto, saludo la convocatoria.

Quedamos a las órdenes para seguir contribuyendo en la medida en que surjan preguntas. Hemos tenido un trabajo muy serio por parte del equipo de representación de los trabajadores en el Banco de Previsión Social. Yo creo que los compañeros están facultados como para poder seguir ahondando en esta materia, en la medida en que ustedes lo consideren necesario. Nosotros como PIT-CNT estamos a las órdenes para contribuir con el objetivo que hoy se tiene, que es el mejoramiento del conjunto de las normas de la seguridad social.

SEÑOR POZZI.- El año pasado, junto con el ex Diputado Bentancor, nos tocó trabajar y firmar el proyecto de ley que finalmente fue desarchivado y es el que está ahora a consideración de la Comisión.

Precisamente, nuestra iniciativa partió al ver estas cuestiones que todos sabemos que suceden, que básicamente están enfocadas en esa gran cantidad de relaciones de trabajo que había y que se terminaron disolviendo sobre la base de este tipo de artilugios que hizo que a veces talleres enteros terminaran siendo empresas unipersonales. Entonces, lo que antes era permanente terminaba siendo un trabajo que se regulaba a través de esta situación que generaba muchos problemas, porque no solo estaba el asunto de la precarización sino todo un tema de seguridad social muy fuerte hacia el futuro. No solo se trata de que no cobran aguinaldo o salario vacacional y de que las cuestiones de salud están bastante limitadas cuando tienen accidentes, sino que esto no se ve cuando uno tiene veinticinco años pero sí cuando está llegando a los cincuenta o cincuenta y cinco y quiere averiguar con cuánto se va a jubilar. En ese momento, uno se da cuenta de lo que pasó por los aportes que tenía cuando fue unipersonal. Además, hay otras cosas que los compañeros planteaban. Por las dudas, quiero decir algo más, para que quede claro. No es una cuestión contra la empresa privada porque el Estado es de todos los partidos políticos; el Estado ha utilizado este sistema y lo sigue utilizando. De manera que, acá todos se han beneficiado de este sistema, sobre todo, la parte más poderosa que, en definitiva, es el empleador, y ha creado una situación a veces de competencia absolutamente desleal entre trabajadores que, para la empresa madre termina siendo un beneficio, aunque un desastre para los empleados que los afecta mientras están en actividad y, también para el futuro, al momento de jubilarse, pero no se dan cuenta.

En nuestros despachos tuvimos varios ejemplos al respecto. Por ejemplo, nos han dicho: "Me jubilé como patrón y me dieron $ 3.400". Esto es lo que pasa en muchos casos.

Tal vez tengamos que afilar un poco más el lápiz. Sabemos que hay un montón de gente que ha decidido ser empresa unipersonal; hay plomeros, vendedores, que tienen varios clientes y toda su vida han funcionado de esa manera. Quizás esto les venga bien porque pagan menos aportes, corren los riesgos y sabrán que más adelante tendrán dificultades al momento de jubilarse o piensan que no se van a jubilar.

Hay gente que me ha llamado por teléfono y me ha dicho: "Yo tengo una empresa unipersonal y no dependo de nadie; vendo servicios para mucha gente y a mí me sirve el asunto". Esto también existe, y no estamos hablando de un trabajador que haya sido desplazado sino de una persona que eligió esa forma de relacionarse con su cliente; son varios, diversos, además no dependen de uno solo y esto ha sido siempre así. Como dije anteriormente, tal vez en este tema debamos afilar un poco el lápiz y trabajar un poquito.

Cuando con el ex Diputado Betancor arrancamos con este tema, en nuestro espíritu estuvo la intención de terminar con este tipo de relaciones de dependencia encubierta y poner las cosas en el lugar donde deben estar. Si alguien precisa mano de obra, pues que la contrate legalmente. Hay otras formas de contratar mano de obra que no significan costos permanentes. Si uno precisa gente para una actividad zafral, la toma o la saca; esto existe, está regulado por convenio y no hay problema. No tiene por qué tener mano de obra permanentemente en su plantilla. Hay muchísimos ejemplos al respecto. Además, el empleador no tiene por qué entrar en esta suerte de desregulación y generar relaciones de trabajo encubierta que, en definitiva, a nadie sirve porque, al fin y al cabo, termina siendo un costo para la sociedad si un día esa persona se enferma y no tiene dónde asistirse, o cuando se jubila, termina cobrando $ 4.000.

¡Cuántas veces hemos escuchado a gente decir: "Fijate vos: yo tenía una empresa y facturaba tanto, y ahora me jubilo con $ 4.000"! Y es así: cobra ese monto porque es por lo que aportó.

Estamos todos de acuerdo en avanzar en este tema y dispuestos a escuchar y a que se hagan cambios en el proyecto si fuera necesario afinar el lápiz. Básicamente lo que queremos es erradicar estas situaciones. Cuando elaboramos esta iniciativa quisimos erradicar precisamente lo que los compañeros ahora están planteando, porque nos parece absolutamente necesario ya que, en el marco de relaciones de trabajo moderno y de un país diferente que queremos construir, este asunto no tendría que estar arriba de la mesa.

Esto no solo atañe a los privados sino también al Estado, que también lo ha utilizado, lo utiliza y, seguramente si no se corta, lo seguirá utilizando. Esto es así: atañe a todo el mundo.

SEÑOR VIDALÍN.- Es una alegría compartir y aprender con los compañeros del PIT-CNT.

Quisiera hacer un planteamiento y una consulta. En cuanto al planteamiento tomando las palabras del señor Diputado Pozzi, debo señalar que el Estado está estimulando la creación de unipersonales.

En el interior del país, ANTEL ha ido cerrando las diferentes oficinas en los pueblitos pequeños a fin de crear oficinas privadas en la calidad de unipersonales; estas son alertas que nos llaman la atención, que deseo plantear.

El otro tema del que me gustaría hablar es a los efectos de tratar de crecer interior e intelectualmente. Tengo 54 años, y en su momento, allá por los años 1994 o 1996 debía optar entre las AFAP o no; yo tenía 40 años de edad. Siempre me lamenté de no haber ingresado a una AFAP. Me gustaría conocer más sobre este tema para crecer interiormente y cambiar mi opinión al respecto, además de poder dar consejos a los ciudadanos comunes. Quisiera saber por qué el planteo de derogar el artículo 8º. Este es un asunto que nunca he aprendido y quisiera poder transmitirlo.

SEÑOR RUIZ.- En cuanto al artículo 178, debo señalar que, por respeto a los compañeros, cuando vino la delegación acordamos la fundamentación de las propuestas.

En el material que entregué aparece una sola propuesta pero en el que se está distribuyendo ahora, está la explicación de por qué planteamos la derogación del artículo 8º de la Ley Nº 16.713. No era nuestra intención plantear otras iniciativas. No nos referimos a los Diputados ni a los Intendentes, sino que hablamos de un

trabajador zafral, rural, del SUNCA, de una trabajadora doméstica, del servicio de vigilancia, en fin, de gente que tiene salarios bajos y que, además, no tiene lo que se llama técnicamente, una ideal densidad de cotización, que quiere decir estabilidad laboral.

La jubilación de los trabajadores del sistema de capitalización individual, va a depender de lo que aportan y de su continuidad para poder capitalizar y tener una buena jubilación por el sistema AFAP. Está claro que con salarios de $ 3.000, $ 4.000 o $ 5.000 no van a poder capitalizar bien, de la misma manera que si trabajan seis meses en una obra y seis meses andan buscando trabajo a veces más, cobran el seguro de paro y aportan menos. Sucede lo mismo cuando se debe esperar, por ejemplo, la zafra de la naranja, que si se extiende con el arándano, puede ser que se tenga continuidad, pero hay meses que el trabajador rural no genera derecho a seguro de paro porque su seguro es diferente al del trabajador de la ciudad. A veces quedan meses sin contar con ningún ingreso. Entonces, ese trabajador, al final de su vida, no va a tener una buena jubilación mixta es decir, mitad de BPS y mitad de AFAP, porque no logrará capitalizar por el ingreso que tenía y, además, por la no continuidad en el aporte. Esta es una explicación muy breve, pero en el documento que se entregará, la posición está mucho más explícita.

También hay un argumento para quienes tienen un mayor salario. Si esta gente hace la opción por el sistema mixto, tienen topes más bajos para cobrar la jubilación que el que está en el sistema solidario del BPS. Y como este sistema no está maduro empezó en 1996, hay gente que se jubila ahora y no aportó durante toda su vida laboral sino solo por catorce años, lo que le va a pagar la AFAP, muchas veces no llega a complementar el tope que tiene el BPS. Esta situación de perjuicio que, por ejemplo, se da con los trabajadores de ANCAP quienes seguramente van a venir a hablar con ustedes se genera con los afiliados con salarios altos y con estabilidad laboral. Cada uno pierde entre $ 7.000 u $ 8.000 en la jubilación.

Con lo que acabo de manifestar estoy contestando un poco la pregunta planteada, aunque no es el tema de esta reunión. En todos los lugares en los que podemos difundir los temas de seguridad social lo hacemos, y algunas de las personas aquí presentes saben que así es

A veces tenemos la sensación de que este tema está lejos, que no es lo que pasa cotidianamente, inclusive, en ocasiones nuestros compañeros no identifican que sea un asunto importante para las relaciones laborales y la seguridad social.

Hay una empresa de distribución de correspondencia con presencia en todo el país que tenía a todos sus repartidores como empresas unipersonales. Esto determinó que FUECI organizara a esos trabajadores, y el primer reclamo fue que pretendían ser empleados de la empresa. Yo no tengo ninguna limitación respecto a mantener en secreto el nombre de la empresa si hubiese venido Ariel no lo podría decir por lo que puedo manifestar que fue público que la empresa Tiempost tuvo un conflicto por la regularización de esos trabajadores.

En la salud privada, gremio al que pertenezco, las empresas de emergencia móvil también tenían a sus enfermeros y enfermeros chofer como empresas unipersonales. Una empresa de emergencias coronarias muy importante, de Montevideo, tuvo un problema con el Banco de Previsión Social por este tema y debió regularizar a todos los enfermeros y enfermeros chofer porque, reitero, trabajaban para la empresa pero figuraban como unipersonales.

En una curtiembre de Nuevo París, de un día para el otro, a varios de sus trabajadores les comunicaron que no eran más trabajadores de la empresa sino que pasaban a ser empresas unipersonales; por ejemplo, un calderista, de un día para el otro dejó de ser dependiente para transformarse en empresa unipersonal, con todo lo que significan los traspasos para los trabajadores.

Estos son ejemplos concretos que se pueden verificar y tomar como referencia para decir que estamos hablando de un tema que involucra a gente de carne y hueso, no hablamos de algo jurídico, legal o técnico. Todos los días hay compañeros que se ven perjudicados por la aplicación de este artículo de la Ley Nº 16.713, ley de las AFAP.

SEÑOR OLIVERA.- Sin lugar a dudas que esto es el comienzo de una ronda de interpretaciones y negociaciones que vamos a ir recogiendo para tener una síntesis final.

De las AFAP quiero decir lo siguiente: a mí también me hubiera gustado tener la posibilidad de optar y no que me afiliaran de oficio. La libertad de opción es parte de nuestras libertades, sin embargo, no tuve esa posibilidad. A pesar de eso jamás firmé el artículo 8º; es más, como tenía un salario relativamente bajo, los aportes los hacía dos veces por año, solo cuando cobraba la licencia o el aguinaldo. Ese es todo mi ahorro en el sistema de las AFAP.

Nos preocupa mucho la convivencia de personas que desempeñan la misma tarea; las empresas unipersonales generan diferencias de salarios. Como filosóficamente nosotros sostenemos eso de "a igual tarea, igual salario", partimos de que nunca vamos a tener una apreciación a favor de esa situación.

Creo que convivimos con algunas empresas unipersonales que realmente son eso, y otras que son trabajadores super explotados encubiertos en esa situación, fruto de su necesidad.

Creo que el asunto de los cuentapropistas en esas condiciones se establece en otros artículos, por lo que no los ponemos en riesgo en caso de eliminar del artículo 178. Este es un tema específico sobre el que esta Comisión se puso como objetivo contar con la opinión de todas las partes involucradas para luego lograr una síntesis y ver cuál es la mejor salida en todo este proceso.

Coincido con la eliminación, pero debemos seguir profundizando para ver los contenidos y sus alcances. Para mí esto es muy esclarecedor y coincido con la posición del PIT CNT en estos aspectos.

SEÑOR GROBA.- Seremos breves pues conocemos el tema que los compañeros están argumentando. En el mismo sentido de lo manifestado por los señores Diputados Pozzi y Olivera, estamos estudiando el tema y algunos tenemos posición sobre la necesidad de la derogación.

También quiero decir que algunos de quienes estamos aquí fuimos víctimas de esta modalidad de trabajo durante muchos años. Por lo tanto, no estamos hablando de algo que no conozcamos. Obviamente, quienes no fueron víctimas de este proceso están estudiando el tema con mucha seriedad.

Esta Comisión está abocada al estudio y a la resolución de la necesidad de derogar esta disposición por todo lo que aquí se ha dicho. En cuanto a las AFAP que no es el tema del día de hoy, también tenemos una posición asumida y en su momento podremos aportar a la discusión.

SEÑOR TIERNO.- Vemos con muy buenos ojos que los trabajadores organizados tengan opinión en estos temas, que son fundamentales para la organización del trabajo.

Quisiera saber si tanto el equipo de trabajadores me refiero al Instituto Cuesta Duarte y al Secretariado del PIT-CNT tienen algunos números del universo de trabajadores que se encuentran en la situación que estamos analizando en el artículo 178.

SEÑOR RUIZ.- De acuerdo con lo manifestado por el señor Diputado Pozzi, hay unipersonales que no están contempladas en este universo. Si miramos la cantidad de empresas unipersonales registradas en el Banco de Previsión Social no podemos decir que debemos eliminar a todas, que todas están constituidas por trabajadores dependientes.

Hay empresas unipersonales que trabajan por su cuenta y que de repente, desde su creación, fue la única opción de actividad que tenían; también puede tratarse de personas que en su momento estaban desocupadas que se transformaron en unipersonales después de mucho tiempo de no encontrar un empleo como una forma de resolver sus ingresos.

Sin duda que a partir de la aplicación de la Ley Nº 16.713 hubo un crecimiento explosivo de empresas unipersonales en el Banco de Previsión Social. Se puede pedir información sobre cómo evolucionó la cantidad de empresas unipersonales.

Tengo entendido que el Directorio del Banco de Previsión Social será invitado a la Comisión porque, en otros momentos, ha presentado alguna iniciativa sobre este tema y porque su departamento jurídico tiene información y posición sobre este asunto. No podemos determinar qué empresas unipersonales están dentro

de esta condición que establece este artículo y cuáles no. Quizás el Banco de Previsión Social podría elaborar un informe, porque no contamos con esos datos.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- La Comisión está estudiando estos temas. Algunos puntos son convincentes y otros no tanto.

Quiero marcar que hay algunas situaciones que son muy distintas que a veces es muy difícil discriminar. Una cosa es cuando hay una relación laboral de dependencia que se encubre a través de una unipersonal y otra cosa es cuando hay una unipersonal. El tema es que cuando regulamos se hace muy difícil separar las situaciones. Una cosa es: "Mirá flaco, soy plomero. Quiero tener una unipersonal y trabajar a mi manera". Es muy difícil saber cuándo es eso y cuándo es que la persona depende de las circunstancias y le dijeron: "Mirá, no te vamos a pagar más aguinaldo ni salario vacacional. Vas a cobrar así. Si no te sirve, andate". En la realidad, esta persona no tuvo el margen para decir: "Bueno, si no agarro esto, me quedo sin nada. Tengo una familia para mantener y agarró".

En términos teóricos, si logramos separar claramente unos casos del otro, estoy totalmente de acuerdo.

En los términos de decir que nadie pueda tener una unipersonal, no estoy de acuerdo.

Me parece que en esto es en lo que tenemos que afinar el lápiz.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me parece que hay un común denominador entre el planteamiento del PIT-CNT y el de los legisladores. Creo que todos somos contestes de que la existencia de las unipersonales es anterior al artículo 178 y a la Ley Nº 16.713. Lo que me parece fundamental es que con la aplicación de este artículo y con la vigencia de la ley el corazón de toda esta situación es la presunción simple. Es el tema de que una relación laboral encubierta, en la medida en que es detectada por el BPS, no tiene elementos sancionatorios. A partir del día siguiente, se empieza a aplicar una forma distinta de tributación. Eso es lo que ha originado que a fines de 1995 y comienzos de 1996, se diera un aumento explosivo de las situaciones de unipersonales. Yo creo que ahí está el centro de la situación. Aquellos que se desempeñan en actividades como sanitarios, electricistas, peluqueros y que realmente desarrollen actividades para una serie de destinatarios, obviamente, son empresas unipersonales y nadie puede plantearse la hipótesis de que desaparezcan. Lo que estamos planteando con la derogación del artículo 178 es justamente eliminar un aspecto sustancial que es la presunción simple y la imposibilidad de sancionar a las empresas que enmascaran relaciones laborales. Pero aclaro que después de esta derogación, van a seguir existiendo empresas unipersonales. Es más: hay unipersonales rurales, de industria y comercio. Hay situaciones distintas entre ellas. Lo que estamos atacando es una situación que hay que definir con mucha claridad, pero son las que enmascaran relaciones de dependencia.

En cuanto al planteamiento que hace la delegación del PIT-CNT son varios puntos: la modificación del decreto del baremo; la modificación del subsidio por enfermedad; la eliminación del artículo 8º de la misma ley en cuanto a la afiliación voluntaria de las AFAP, sin duda, en la medida en que los temas sean abordados por la Comisión, con mucho gusto vamos a convocar a la delegación del PIT-CNT como lo haremos con otros interesados. Anteriormente, recibimos a una directora del Instituto de Finanzas Públicas de la Universidad de la República. Están convocadas las Cámaras Empresariales, el BPS y demás. Quiere decir que el objetivo de la Comisión es tener todo el panorama y las distintas visiones sobre un tema que es complejo.

Por último, quiero decirles que lo que fue ratificado en la Ley Nº 18.609 en relación al Convenio Nº 102 de la OIT, referido al diálogo en seguridad social, es un elemento que considero fundamental: la posibilidad de que los distintos actores puedan analizar en un marco global la perspectiva de la seguridad social. Creo que el movimiento sindical dicho con absoluta objetividad ha demostrado en estos temas y en otros mucha madurez y seriedad en los estudios realizados. Ustedes hoy representan al Secretariado, pero la Comisión de Seguridad Social del PIT-CNT, como elemento de elaboradora de insumos y de seguimiento de la situación, tiene marcadas posiciones sobre los temas.

Todos sabemos que vamos a mantener este intercambio. Hoy lo pidió la Comisión, pero cuando el Secretariado del PIT-CNT entienda conveniente, esta Comisión está abierta a recibirlos y a escucharlos.

SEÑOR RUIZ.- Me sumo a las palabras expresadas por el señor Beltrán cuando valoraba la importancia de que estemos acá y de que una Comisión del Parlamento y luego el plenario resuelva sobre un tema tan sentido para los trabajadores.

Quiero reafirmar el diálogo sobre la seguridad social. En realidad, cuando presentamos los titulares, quisimos decir que el artículo 178 no es la única preocupación en lo inmediato, sino que otras. No fue nuestra intención salir de los ejes de esta reunión ni de su trabajo, pero sí pasar el aviso para que ustedes se preocupen por conocer más literatura y más casos sobre esos temas. Seguramente, vamos a plantearlos muy pronto, tanto en el diálogo de seguridad social como en todas las instancias posibles.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos vuestra presencia.

(Se retira de Sala una delegación del PIT-CNT)

(Ingresa a Sala una delegación del Directorio de CONAPROLE)

—— Con mucho gusto, la Comisión de Legislación del Trabajo recibe a una delegación del Directorio de CONAPROLE, integrada por el Gerente Logístico, señor Jorge Manrique Sintas; la Gerente de Personal, señora Sandra Lomez; el Gerente de Recursos Humanos, señor Adrián Arroqui; el Encargado de Expedición, señor Norberto González; el Subjefe de Expedición, señor Segundo Eliezer Núñez, y el asesor, doctor Hugo Rivas.

Se habló con el Directorio y se acordó la importancia de que se mantuviera esta instancia, compartiendo la preocupación que se tiene por la situación de conflicto existente.

SEÑOR SINTAS.- Antes que nada, muchas gracias por recibirnos.

Queremos comentar los respetos tanto del Directorio como de la Gerencia de CONAPROLE; ellos no han podido estar presentes aquí debido a que en este momento se encuentran reunidos con un grupo importante de productores para tratar de definir la respuesta que hoy de tarde deben dar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Tengo entendido que se habló con la Comisión y que se planteó que, de todas formas, fuéramos recibidos para exponer cuáles han sido las actuaciones de CONAPROLE con respecto a este tema.

Antes de ingresar en el tema, quiero decir que estoy aquí junto con dos Gerentes de Recursos Humanos Adrián Arroqui y Sandra Lomez, con dos empleados de la Expedición Segundo Eliezer Núñez, Subjefe de Expedición, y Norberto González, Encarado de la Expedición y con nuestro asesor jurídico, doctor Hugo Rivas.

La Expedición de CONAPROLE maneja, por día, 700.000 kilos entrantes y 700.000 kilos salientes de producto. Menciono esto para comenzar a entender nuestra complejidad y para entrar, luego, en el tema específico de las maniobras que se detectaron. De esos 700.000 kilos de producto que salen por día, aproximadamente 400.000 kilos una buena parte son leche y, el resto, son productos como yogures, postres, productos larga vida, que los diferenciamos como productos refrigerados y productos secos, que son aquellos que no requieren refrigeración. Más adelante, todo esto tendrá su explicación.

CONAPROLE tiene un grupo de personal dentro de la Expedición que se llama despachadores, un equipo que está entre las 65 y 70 personas, que son los encargados principales, el personal de confianza que CONAPROLE coloca para la entrada y salida de productos, porque la cantidad de dinero que se maneja es muy elevada; hablamos del entorno de los US$ 15:000.000 por mes de salida de productos.

En el orden de trabajo de la Expedición tenemos tres turnos. En el turno de la noche, que es en el que se produce la maniobra, la salida de leche es fundamental, pese a que también salen productos.

Fui llamado por el Jefe de la Expedición no nos acompaña en el día de hoy porque está indispuesto a mediados de marzo, para transmitirme que había diferencias en los inventarios que se realizaban de los productos de mayor venta. Hay productos que se venden mucho, productos que se venden poco y algunos intermedios. Habitualmente, cuando se dan maniobras en CONAPROLE o en cualquier otra empresa, se hacen sobre los productos de mayor venta, ya que son los más deseados por quienes los terminan comprando.

Se resuelve realizar inventarios más cercanos, diarios, de esos productos y, luego, inventarios por turnos para tratar de circunscribirnos al turno en el que se podría estar produciendo la diferencia. Hasta ese momento, lo que uno buscaba era diferencias, tratando de entender los motivos, porque las equivocaciones se pueden dar y uno, lo primero que piensa es que se trata de una equivocación. Lamentablemente, circunscrito esto al turno de la noche, se empieza a buscar errores en la cámara y luego de trabajar durante días, el equipo de encargados y de jefatura encuentra una sucesión de cargas mal realizadas hablamos de veinticinco cargas en un mes, que siempre se daba contra un grupo de cinco camiones lecheros de un total de setenta camiones. Los camiones lecheros no solo llevan leche, sino también otros productos, que pueden ir desde yogures y postres hasta leche saborizada o dulce de leche. Entonces, vemos cómo en ese período se dan veinticinco casos con esos camiones en los que dos empleados nuestros uno en mayor medida y otro en menor, pero ambos en reiteración entregan productos que no figuraban entre los facturados.

Vamos a explicar cómo es el proceso de generación de los pedidos para que se comprenda mejor. Cuando un pedido ingresa a CONAPROLE en este caso, estamos hablando de los pedidos de productos, por cuestiones que tienen que ver con el amplio espacio en el que están dispuestos los productos y con la seguridad, se parte el pedido en tres: una parte son los quesos, productos refrigerados de alto valor, otra, son los yogures, postres refrigerados, productos frescos y, otra, los productos secos. Explico todo esto porque luego se verá que la maniobra se hace, fundamentalmente, con los productos secos por un tema de cercanía a donde se entregaban. Cada uno de los pedidos es preparado por un grupo de personas no por una persona, ya que uno prepara los quesos, otro, los productos frescos y, por último, está quien prepara la parte de productos secos. Esto está hecho por ese grupo de gente que llamamos "despachadores".

En el caso de los productos que se entregan a los lecheros, como su giro principal es la venta de leche, lo habitual es que los pedidos de productos que se les entrega son muy bajos, si se los mide con respecto a los que venden solo productos. Si un camión de productos lleva cuatro "pallets" de producto 2.500 o 3.000 kilos de producto, un camión de leche, habitualmente, lleva desde 60 o 70 kilos hasta 200 o 300 kilos; esporádicamente, puede llevar algo más. Lo que uno ve, cuando analiza los casos, son diferentes situaciones lo podremos ver en el video, que analizaremos con ustedes para ingresar en el tema. Esos pedidos que, como decía, los preparan tres personas van a parar a un punto de encuentro. Lo que conocen las tres personas que preparan el pedido es un número y el lugar al que tienen que llevar el pedido; esto es por un tema de seguridad. Solo quien factura y mueve la carga hacia los andenes es quien conoce la relación entre ese número y el cliente. Entonces, se produce la facturación de cada uno de esos pedidos en forma centralizada, es decir, hay alguien que cuando se hace la contabilización de la mercadería toma esos tres subpedidos y los factura. Esa factura puede quedar guardada en un lugar centralizado y entregada luego al distribuidor o colocada directamente en el pedido se le deja esa libertad a quien trabaja en el tema para que, cuando se lo entregue al cliente, este pueda controlar con la factura y corroborar lo que está en el pedido. Hecha la factura, se asocia más tarde o más temprano al pedido ya terminado.

Lo que sucede con los pedidos ya terminados es que están en un área en la que no hay cámaras de video. Tal como acordamos con el gremio, logramos colocar cámaras de video en todos aquellos lugares que tienen que ver con la relación con el cliente, que es lo que llamamos "la planchada", pero no en los espacios en los que se almacena producto o, como sucede en este caso, donde se almacena un pedido a la espera de ser llevado a la puerta.

Un pedido efectuado por tres personas correctamente y que ya tiene su factura, al momento de salir se ve acrecido muy fuertemente con productos que no estaban en el pedido original. En el primer caso que vamos a mostrar se ve, inclusive, cómo el despachador, empleando a un operario, le hace colocar el pedido correcto en el andén, pero el despachador coloca un "pallet" adicional con algo no pedido ni facturado, pero sí entregado. Veremos otros casos en los que se da un acrecimiento en el mismo "pallet"; un pedido que estaba bien preparado es colocado arriba de lo que llamamos "un pico de "pallet"". En el almacén, particularmente en el de productos secos al igual que en cualquiera de los otros, al preparar, la gente saca del "pallet" el producto. Entonces, siempre va quedando una parte de ese "pallet", porque el que viene después va sacando de ese "pallet". Si alguien toma ese resto de "pallet" completo y le coloca un pedido bien preparado original encima y eso es lo que saca, eso es lo que vemos. El asunto es que lo que no podemos ver es quién colocó el producto bien preparado arriba de eso otro que, en realidad, no fue pedido ni facturado.

No se trata de un caso, sino de veinticinco casos de dos personas que trabajaban en una actividad conjunta, una de ellas en dieciséis casos y, otra, en ocho. Además de la gente que trabaja en todo lo que tiene que ver

con la Expedición, tenemos claro los tamaños y volúmenes del personal, fundamentalmente el que usamos para entregar al camión, o sea, el que hace ese vínculo de riesgo porque del otro lado está el camionero, que puede tener intereses encontrados con la empresa, o sea, llevarse más producto, los que llamamos "despachadores pisteros", quienes saben los clientes con los que trabajan y tienen una idea acabada de qué pueden estar llevando cada uno de ellos por día. Como comentamos, esta maniobra que se da solamente con distribuidores lecheros que llevan productos, son clientes que habitualmente llevan muy pocos productos y sí mucha leche.

Entonces, si un despachador, que es colocado por sus conocimientos, inteligencia y manejo de los sistemas, al entregar productos entrega cantidades inusitadas para el tipo de cliente que constituye un distribuidor lechero, siembra más que dudas respecto a la operativa que está haciendo, a ese control mínimo que debe hacer cuando hace el acercamiento a puerta, que no es el control de cada producto ítem por ítem, unidad por unidad. A esa persona lo que se le pide es un control global en la salida del producto; mirando facturas o sabiendo contra qué cliente se está haciendo, no podemos admitir que se nos diga que en un pedido que era de 80 kilos, se entregó 800 kilos. Estas son las cosas que uno ve en los videos.

Este tipo de personal, además trabaja con planillas en las cuales también figura el kilaje de los pedidos, que debería ayudarlos a que, si esto hubiera sido un error, y no una maniobra, detectarlo. Decíamos: errores se pueden cometer; veinticinco errores por dos personas en menos de un mes, es mucho más difícil de que se cometan. Por añadidura a todo esto, a partir de determinado momento se le da aviso al gremio de CONAPROLE de que estamos ante una posibilidad de dolo, y en reunión que tuvimos con ellos, se cita a las dos personas que aparentan estar implicadas por CONAPROLE, siendo la posición de ambos la negativa cerrada a aceptar el hecho, inclusive después de haber visto los videos, además de haber sido respaldados por el gremio. En esa reunión con el gremio, se convino que CONAPROLE iba a hacer la denuncia policial a fin de que se esclarecieran los hechos tanto desde el punto de vista policial como penal.

A partir de ese momento CONAPROLE toma dos caminos: uno, hacer la denuncia policial y, otro, hacer una investigación interna para entender dentro de la operativa y gestión que estaban haciendo cada uno de los empleados cuestionados qué es lo que había de equivocado. Entonces, como lo primero que aparece es la realización de la denuncia policial, rápidamente la policía toma cartas en el asunto. Y del parte policial que es lo que nosotros conocemos de lo que ha pasado por un lado surge que un empleado de una de las empresas distribuidoras plantea que entregaba dinero a dos empleados de CONAPROLE. Por otro lado, en la misma denuncia policial, uno de los empleados de la Cooperativa, acepta participar en la maniobra y dice también que recibía dinero y que eso se repartía con otro empleado de la empresa, ambos despachadores. El otro empleado de CONAPROLE hasta el día de hoy niega a nivel policial su participación en los hechos.

A nivel judicial como estamos en secreto de presumario lo único que podemos transmitir es que sabemos que hay un empleado de CONAPROLE que fue procesado con prisión y que el otro está libre sin perjuicio, lo que es similar a estar emplazado. O sea que los caminos de la Justicia penal siguen su curso; esto no está cerrado. También, inicialmente se procesó a cinco empleados de distribución. Luego, CONAPROLE encontró dos casos más, que también fueron entregados hace poco a la policía; sabemos que la policía va a actuar en consecuencia, como lo hizo la primera vez.

Luego de realizada la investigación interna, se hace llamar a quienes hicieron la investigación interna de la expedición, es decir, al encargado tanto de turno como de otros turnos que participaron en la vista de los videos, así como al subjefe, ya que el jefe no había participado porque tuvo un problema de salud que lo tiene convaleciente hasta el día de hoy, antes de los hechos acaecidos.

También se cita a uno de los dos implicados, porque el otro ya estaba procesado con prisión y se le pide explicación de siete casos que se le muestran por videos, en los que él aparece entregando productos que no fueron parte ni de pedidos ni de facturas. Las respuestas dadas por la persona que forman parte del expediente no fueron nada satisfactorias porque, en lugar de aclararnos esos siete casos, hace hincapié en un caso que figura en el parte policial, de una fecha en la que él estaba de licencia. Obviamente nosotros no le preguntamos al respecto ya que, en primer lugar, sabíamos que estaba de licencia y, en segundo término, queríamos saber sobre los videos en los que él aparecía; no le hicimos preguntas de los videos donde no aparecía o estaba de licencia.

Como decíamos, estamos frente a un caso de dolo comprobado en el que está implicado un empleado de CONAPROLE preso y cinco procesados sin prisión de empresas distribuidoras. Además, estamos haciendo

ampliación de casos con la policía, aunque no se trata de muchos más sino de dos de un total de veinticinco. En este momento estamos frente a un caso en el que se reitera siempre la maniobra con los mismos distribuidores de un grupo mayor de distribuidores. Y también estamos ante un caso en el cual una de las personas, al menos en la instancia policial, es acusado por un compañero de él y por un empleado de la empresa distribuidora. Todo esto es lo que llevó a CONAPROLE a perder totalmente la confianza en la persona, y llegó a la conclusión de que debía despedirlo por notoria mala conducta. Este es un poco el resumen de lo actuado hasta ahora.

SEÑORA LOMEZ.- Quiero agregar que los dos empleados eran muy experientes en la parte de expedición: uno tenía treinta años de trabajo y el otro con casi diez, ya que primero entró como zafral y después fue efectivizado. En los dos casos podemos decir que recibían salarios importantes; en el caso del trabajador que estamos hablando alcanzaba a los $ 44.000 por mes. Para el área lo sucedido fue muy fuerte ya que se trataba de gente que tenía muy buenas perspectivas a futuro en el sector. Inclusive, el más joven podría haber seguido una carrera importante porque se veía como muy destacado en su labor.

Digo esto para remarcar que eran empleados que sabían perfectamente lo que estaban haciendo; no se trata de alguien que se equivocó por falta de experiencia o por un error puntual. Creo que esto es importante.

SEÑOR SINTAS.- Todo esto es muy sentido por quienes encontraron la maniobra, porque estamos hablando de gente que ha compartido 25 o 30 años de trabajo con quien ahora está preso; esto le pasa a Segundo, a Mario y a Vallejo, que fue el Jefe. Es más: hay encargados que tienen lazos familiares cercanos con la persona que ha sido procesada y presa. Por eso es que CONAPROLE es una gran familia

Para nosotros esto no es motivo de regocijo ni de orgullo, pues tenemos nuestro luto interno. A nadie de los que estamos acá nos gusta este tema, pero hay que abordarlo.

SEÑOR GROBA.- Quisiera saber en qué condiciones asiste esta delegación a la Comisión.

En primer lugar, es claro que asiste en función de aclarar el dolo, que es lamentable. Desgraciadamente tenemos que recibir al Directorio de la empresa en el marco de esta situación, que nosotros ni ellos queremos. La Justicia está actuando y se está en la etapa de presumario. Me queda claro que uno de los objetivos que hoy tiene esta delegación es aclarar la situación desde el punto de vista de la empresa nosotros tenemos el punto de vista de los trabajadores y dar una explicación respecto a quien no fue tenido en cuenta por la Justicia. De alguna manera para la empresa, con respecto a esta persona, hay una pérdida de confianza y creo que ahora van a querer demostrar su implicancia.

En segundo término, el país está preocupado por la situación conflictiva que ya tiene un período prolongado. No escapa a esta Comisión por lo menos a este Representante Nacional que eso puede significar un conflicto con arrastre hacia otras situaciones del movimiento sindical y de las cámaras empresariales.

Quisiera saber si esta delegación está en condiciones de decir cómo van las negociaciones, qué análisis se está haciendo del planteo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que ha sido aceptado por los trabajadores respecto a postergar la situación mientras se investiga y enviar al trabajador al seguro de paro durante cierto tiempo, y si nos puede decir cómo se está procesando la propuesta del Ministerio a efectos de volver a la normalidad con las entregas y al trabajo.

Esto no significa prejuzgar lo que la empresa defiende ni que los trabajadores confirmen que después de ese período de cuatro meses esa persona vuelva a trabajar.

SEÑOR SINTAS.- Lo que puedo transmitir en este momento es que la delegación que pretendía concurrir a la Comisión para conversar con los señores Diputados estaba integrada por el Directorio y parte de la Gerencia General. Hoy no pudieron hacerlo porque en estos momentos están reunidos con un grupo muy importante de productores a efectos de fijar una posición común para responder al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dicha posición todavía no existe porque en estos momentos

se está debatiendo en CONAPROLE y seguramente, en horas de la tarde, el Ministerio conozca la respuesta.

Antes de mostrar las imágenes quiero decir que se trata de un compendio de seis minutos de una realidad mucho más compleja. Vamos a ver lo que se puede mostrar en seis minutos; quien desee ver la filmación con mayores detalles, estamos a disposición para mostrarlo.

Reitero que vamos a ver un resumen que incluye cinco de los ocho casos que tenemos con esta persona para mostrar cuáles son nuestras convicciones respecto al volumen del error inconcebible o al acercamiento de un "pallet" que nadie solicitó. Esto es lo que vamos a ver ahora.

SEÑOR PRESIDENTE.- Con mucho gusto vamos a ver el video, pero quiero aclarar que como Comisión no estamos para recibir pruebas, sino el convencimiento de la empresa. En todo caso, la empresa entregará las pruebas a la Justicia pues, reitero, ese no es el cometido de la Comisión.

SEÑOR RIVAS.- Quiero hacer referencia a la pregunta del señor Diputado Groba, y antes de ver el video es importante señalar lo siguiente.

Como todos sabemos, todas las personas tienen la facultad de denunciar un delito si entienden o tienen conocimiento de un hecho que puede ser considerado delito. CONAPROLE, en tanto persona jurídica, en virtud de una serie de circunstancias, formuló la denuncia correspondiente ante la Jefatura de Policía de lo que entendió podía considerarse un delito, sin mencionar en este caso más que los hechos. No mencionó a ninguna persona en particular, sino que eso iba a derivar de lo que la Policía determinara.

Pero, como todos también sabemos, el hecho de denunciar un delito no quiere decir en modo alguno que la persona damnificada, en este caso CONAPROLE, no pueda y deba realizar la investigación interna a los efectos de determinar, no desde la perspectiva del Derecho penal para eso hizo la denuncia y lo determinará el Juez penal ya que el damnificado tiene muy pocas posibilidades de actuar en ese ámbito sino desde la perspectiva del Derecho laboral, si la conducta de la persona, estrictamente desde el punto de vista laboral, constituye o no un grave incumplimiento o un incumplimiento de sus obligaciones laborales.

CONAPROLE no resuelve esto a instancias de lo que pueda considerarse desde el punto de vista del Derecho penal un delito, sino que lo hace desde el punto de vista del Derecho laboral, y advierte en la conducta de los dos trabajadores, en particular en la del trabajador que es desvinculado luego de un procedimiento administrativo interno en el cual el trabajador ejerce su derecho de defensa, presenta sus descargos, etcétera, llega a la convicción que desde el punto de vista laboral hay incumplimiento grave, grosero, de las obligaciones laborales, en particular de la obligación de trabajar que, como todos sabemos, incluso en la definición del profesor Américo Plá Rodríguez, era la realización de las tareas propias de la categoría en las condiciones, lugar y tiempo pactadas, con la diligencia media, con la diligencia debida, y el cuidado de los instrumentos materiales, herramientas, y productos de la empresa. La falta de diligencia, la negligencia grosera de esta persona que no se preocupó de cuidar los bienes de la empresa fue lo que determinó la desvinculación por notoria mala conducta. No nos ocupamos en la desvinculación por notoria mala conducta del tema penal. De eso se ocupa la Justicia penal. Sí nos ocupamos de que esta persona, con conciencia y voluntad, entregó importante cantidad de productos a choferes de por lo menos tres empresas distribuidoras después surge otra más sin facturar, en una conducta que se fue realizando no un solo día, sino durante varios días. Ustedes van a ver que son por lo menos cinco días concretos: 2, 3, 10, 13 y 17 de marzo. Además, se entregaban productos sin facturar en cantidades crecientes. Para quien tiene entre su labor controlar "grosso modo" qué es lo que se entrega, esta es una falta absoluta y total de control, sobre todo de una persona que había dicho que veía que había mucho faltante y supuestamente según él declara había denunciado que había mucho faltante; ni siquiera se ocupó él mismo de verificar que é estaba entregando cantidad de productos sin facturar, cuando en varios de los casos, él mismo, dos horas antes, había hecho la factura de los productos.

Entonces, CONAPROLE no despidió a nadie tomando en cuenta si hubo o no un delito penal. Dejemos eso para la justicia competente. CONAPROLE despidió a una persona tomando en consideración un grave incumplimiento de la obligación de trabajar al no haberlo hecho con diligencia ni haber cuidado los productos de la empresa que estaban bajo su responsabilidad.

Quería aclarar esto porque, lamentablemente, en este tema ha habido una confusión pública sobre cómo es que si no lo procesaron, lo despidieron. Es porque son ámbitos independientes y no es necesario que alguien sea procesado para que sea despedido por notoria mala conducta. Y más aún: puede haber alguien que sea procesado y no genere la facultad de la empresa de despedirlo por notoria mala conducta. El caso más tonto es cuando alguien que es procesado por homicidio culposo al conducir un camión después de doce horas de haber trabajado porque la empresa le pidió que continuara haciéndolo y cansado produjo un accidente y dañó a un tercero y fue procesado, eventualmente con prisión, es razonable afirmar con contundencia que esa persona no puede ser despedida por notoria mala conducta porque no actuó en forma culposa o absolutamente negligente, sino que lo hizo porque la empresa se excedió, quizás, haciéndole realizar tareas cuando ya su físico y su intelecto no daban para continuar.

Esto lo tiene claro la empresa; ha tratado de trasmitirlo a la opinión pública. Por eso es que entendemos que ejerciendo el derecho que tiene la empresa de desvincular a una persona porque considera que incumplió gravemente sus obligaciones, ese derecho no necesariamente va a ser juzgado por el Juez Penal, sino que va a ser determinado y juzgado por el Juez Laboral.

SEÑOR GROBA.- Quiero hacer una precisión y formular una pregunta.

Agradezco vuestra aclaración. Tengo muy claro cuál es el estado actual. Por un lado, se continúan las investigaciones y, por otro, hay una decisión de la empresa enmarcada en los temas de relaciones laborales. También hay una decisión de los trabajadores enmarcada en los temas de relaciones laborales. A su vez, existe la supremacía de la realidad en Derecho Laboral y ante la Justicia Laboral, en caso de duda, esta se inclina siempre por el sector más débil.

Mi pregunta es la siguiente. Los trabajadores anunciaron me parece que ustedes lo acaban de confirmar que este mismo trabajador había dado preavisos en cuanto a que a él le parecía que se estaba entregando más mercadería que la adecuada. Simplemente quiero saber si eso es así o no.

SEÑOR RIVAS.- De la investigación interna surgió que el trabajador afirma que dio aviso a los supervisores en cuanto a que había faltantes. También de la investigación interna surge que ni el señor Segundo Núñez ni el señor González recibieron dicho aviso, y que al otro supervisor, al que parece referirse el trabajador, el señor Pintos, no recuerda haber recibido avisos del trabajador.

Pero, incluso, aceptando que el trabajador hubiera avisado de faltantes, más cuidado debió tener cuando entregó los productos, porque una cosa es entregar una funda facturada y otra es, además de una funda facturada, entregar cuatro o cinco fundas no facturadas, como efectivamente hizo.

SEÑOR NÚÑEZ.- Voy a aclarar un poco sobre la afirmación del trabajador. No era que se estuviera entregando más mercadería sino que él estaba notando diferencias. Porque él también era partícipe de una cadena de controles y él estaba señalando, supuestamente al encargado de la noche, que estaba habiendo diferencias. Esto aquí es parte de lo que relató el ingeniero Sintas y el tema es la veracidad de lo que él estaba diciendo. Cuando se detecta la diferencia en el turno de la noche el día que se hace toda la investigación, él señala al encargado de turno que faltaban cuatro fundas de productos larga vida, porque él era partícipe de la cadena de seguir controlando para detectar la diferencia que se estaba dando. El encargado de la noche le pasa al siguiente encargado, a las seis de la mañana, ese dato. Entonces, el encargado de las seis de la mañana detecta en su conteo una diferencia de catorce fundas de "Colet" chicos. Entonces, dado que se habían acotado los tiempos, ahí es el momento en que se inicia todo el tratamiento lista por lista para saber a qué cliente se le estaba entregando mercadería de más. Hasta ese momento, se pensaba en un error. Obviamente, las cámaras que tenemos en la expedición, que son treinta y cuatro, están por toda la planchada, no para buscar un ladrón, sino con la visión de no perjudicar al cliente para que no lleve mercadería de más o de menos.

Por eso hago la aclaración. Lo que hizo el funcionario, según él, fue decirle eso al encargado. Pero esto es parte de su tarea como despachador que está dentro de lo que tiene como firmado en el convenio de 2004, es decir, registrar el inventario: la entrega, la facturación. Son todas tareas inherentes al funcionario. Así que no está haciendo nada extraordinario con decir que señaló que había diferencias.

Quería aclarar esto. En realidad, no era que él en ese momento estuviera diciéndolo de esa forma. Si lo dijo así como el señor Diputado menciona, bueno, da otro entender. Además, las diferencias se pueden dar no solo porque se entreguen más, sino que pueden existir otros motivos como notificaciones equivocadas y otro tipo de cosas.

SEÑOR SINTAS.- No sé si pasó advertido o inadvertido que lo que él dice es que cuando hace el inventario faltan cuatro fundas. Una funda tiene veintisiete o doce unidades, dependiendo de que sea de un cuarto litro o de un litro. Estamos hablando de cuatro fundas es algo bastante visible pero, en realidad, le faltaron catorce fundas. O sea que él estaba haciendo mal el inventario; eso es lo menos que podemos decir.

SEÑOR GROBA.- Tomé nota de eso, porque no es menor; ello no me pasó inadvertido en lo absoluto. Pero, independientemente de eso, pudo haberse dado un error a la inversa. Lo que quiero constatar es que el trabajador cumplió con su obligación lo cual estaba en el contrato e informó que había faltantes.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se proyectará el video que trajo la empresa.

(Así se procede)

SEÑORA LOMEZ.- Quisiera decir que esta información que acabamos de proyectar no con este formato, porque se fue generando de esta manera a raíz de necesidades de información que fueron teniendo los diferentes actores intentamos brindársela a los trabajadores. Fuimos personalmente a hablar con los trabajadores del sector en el turno de la noche a ofrecerles las pruebas que nosotros estábamos manejando debido a que ellos, mediante una nota, nos manifestaron que pensaban que el trabajador despedido no tenía nada que ver con lo que nosotros decíamos que había ocurrido. Pero esa entrevista se vio interrumpida por dirigentes sindicales, quienes manifestaron que esa reunión fue un hecho bastante feo y violento no estaba autorizada. Entones, lamentablemente, no pudimos trasmitir la información y los trabajadores del sector no pudieron ver todos los elementos con los que contamos.

Por esa razón pusimos la información en cartelera. Por tanto, si un trabajador de CONAPROLE quiere conocer los hechos puede hacerlo.

Creí que era importante que ustedes supieran que los trabajadores no quisieron ver la información que nosotros disponíamos.

SEÑOR GROBA.- Agradezco que se haya traído esta información y estas pruebas, las que se continuarán diligenciando donde corresponda.

Quisiera hacer una pregunta que tiene que ver con lo que afirma el trabajador y las pruebas que lo involucran algunos días en que se encontraba de licencia. Voy a relatar los hechos con más precisión, porque si bien no estamos en la empresa, sabemos la complejidad que encierran las entregas, el tema de la planchada, las características y responsabilidades del despachador y las características y responsabilidades de los fiscales. En fin, hay un organigrama con respecto a las entregas que esta Comisión debe entender para tratar de articular una salida a esta situación, a fin de poder seguir en condiciones normales. Si podemos aclarar algunas cosas esta Comisión puede tratar de tender puentes a los efectos de salir del conflicto. Fui un poco entreverado, pero creo que me entendieron.

Además, tenemos que precisar las palabras porque ustedes comprenderán que lo que queremos es que se entienda la intención de la delegación que recibimos; lo mismo hicimos con los trabajadores, pero el Presidente después hablará de la disposición que tiene esta Comisión para atender esta situación. Los trabajadores dicen que la Justicia podría seguir adelante y agregan: "El tema es que fueron procesados dos trabajadores más y después del 16 de abril nunca más fue citado por la Justicia". Creo que estamos hablando del mismo funcionario. Continúa diciendo: "Declaró el martes 11 de mayo, cuando lo citaron para entregarle el expediente. En ninguna de las investigaciones anteriores en que hemos participado la empresa entregó el expediente; permiten sacar apuntes con el abogado pero hay cosas que dicen que son reservadas. En este caso le dieron todo el expediente, inclusive, con la filmación; aquí está todo. Dijeron que no querían negarle nada

para que hiciera los descargos en cuarenta y ocho horas, según el acuerdo que tenemos. Según la documentación que le entregan esto también se lo podrán preguntar a las autoridades de la empresa para que lo confirmen " acá viene mi pregunta, "el compañero estaba de licencia cuando se dio el hecho. Como trabaja de noche, y descansa los sábados de noche, el día laboral inicial es la noche del domingo, entrando a las 21 horas. Salió de licencia el 21 de marzo hasta el 7 de abril. En los documentos que le entregó la empresa a él y a nosotros como sindicato, figura el compañero señalado por la empresa como participando en estos días en que se encontraba de licencia es decir después del 21 de marzo; aparece como que hubiera estado participando, cosa que no es real. Acá se muestra que el período de licencia, el 22, 23 y 24 de marzo, él figura en los sistemas informáticos de la empresa. Es decir que estando de licencia aparece su nombre en las entregas que ellos dicen que tenían dificultades. También por esto le dijimos a la empresa que esta investigación carece de seriedad." Esta es una valoración que hacen los trabajadores que prefiero no mencionar. Más adelante continúa: "El trabajador estaba de licencia y del 21 de marzo hasta el 7 de abril no tenía que entrar a trabajar, pero aparece en esta documentación." Entonces, la pregunta es la siguiente: ¿hay alguna complejidad, confusión, algún elemento que la empresa haya detectado en este proceso o cometido un error y se haya modificado esta situación? ¿O en realidad hubo un error por parte de la empresa por un error o por el afán de llegar a las mejores conclusiones en el sentido de haber vinculado a este trabajador mientras estaba de licencia?

SEÑOR SINTAS.- Voy a contestar claramente. Primero, en ningún momento se le piden explicaciones de los días en que estaba de licencia. Eso ya lo había comentado anteriormente. Los días son 2, 3, 10, 13 y 17 de marzo. Ahora se va a agregar un día más de febrero.

CONAPROLE quiso incorporar al expediente una relación entre lo que los distribuidores llevaban día a día por eso se pidió información de los meses febrero y marzo, le pegó los días en los cuales aparecían los pedidos regresivos, que son 2, 3, 10, 13 y 17 de marzo. ¿Por qué puso los dos meses? Porque lo que queríamos probar es que si los pedidos eran siempre de $ 100 por qué no le llamaba la atención que determinados días además de estar entregando $ 100 entregaba $ 1000 más. Ese reporte, que se saca del sistema y que fue confeccionado por un compañero de ellos, en una columna que no dice lo que es aparece un nombre, y es cierto que en las fechas posteriores al 21 de abril aparece el nombre, pero nosotros eso no lo utilizamos en ningún caso ya que ninguno de los días era posterior al 21 de marzo, cuando él salió de licencia. Hay un error en el programa realizado, que subsiste hasta el día de hoy, no ha sido tocado, y no hace en nada a lo medular, porque las cifras del reporte están bien. Además, ahí no hay una vinculación, nombre contra cantidad, sino que de los siete casos que hay, él sabe es así de su participación en la facturación y la entrega. Lo único que uno hizo fue asociar esos siete casos en un conjunto de cuatrocientos a fin de mostrar solamente la relación que hay entre lo que salió facturado y lo que no salió facturado.

Es cierto que en una columna aparecen nombres; no sabemos cuál es la lógica del reporte en cuanto al nombre, pero no hace nada en cuanto a lo medular. Si hubiésemos cometido un error, no hubiéramos sido tan obcecados como para no aceptarlo. Sabemos que hay un reporte de un compañero de su gremio de acuerdo a su momento, como informático que es que hizo, en el que se equivocó en algo. Pero las cifras, que era lo que queríamos cotejar, están bien. Entonces, ¿por qué aparecen cifras posteriores a la fecha en la cual salió de licencia? Porque, en realidad, para lo único que se está utilizando es para cotejar lo que el distribuidor lleva con lo que le entregaron de más en determinados días. Entonces, se pusieron fechas desde el 1º de febrero al 31 de marzo, como se pudieron haber puesto fechas comprendidas entre el 1º de diciembre al 31 de marzo o 28 de febrero. Simplemente se hizo a efectos comparativos para ver cómo es posible que si normalmente llevaba cierta cantidad, no llame la atención que lleve seis veces más, que es lo que aparece ahí: $ 3.000 contra $ 15.000. Para eso fue el reporte.

Las siete preguntas que se le formularon, los siete hechos son de las siguientes fechas: 2, 3, 10, 13 y 17 de marzo. Así figura en el expediente que, si los señores Diputados lo desean, podemos mostrarlo.

No solamente dice eso, sino que específicamente habla de la fecha 23 de marzo porque el parte policial la policía establece que en esa fecha hubo maniobra, pero no lo indica a él. Entonces, los siete casos que tenemos con esta persona corresponden a esas fechas. Nunca se le pidió una explicación referida a una fecha posterior al 21 de marzo, que es el día que salió de licencia. Eso es así y alcanza con mirar el expediente.

Si me preguntan, ese reporte tiene un error, y desde nuestro punto de vista su trascendencia es nula. Ahora, la trascendencia que le quiera dar la otra parte, será lo que será, pero nunca formó parte de nuestra toma de

decisión. También sería absurdo negar que eso existe.

Esos reportes, que se sacan de los sistemas, no son realizados en forma directa por lo que en el sistema figura como "blindado" sino que se pueden hacer a partir de otro. La persona que armó el reporte se equivocó, y por más que aparezcan los nombres, como en el encabezado de la columna no dice nada, puede ser cualquier cosa. Reitero que es un error que desde el punto de vista de la toma de decisiones es intrascendente. En realidad a nosotros nos asombró que no hiciera ninguna referencia a los siete casos planteados y sí hablara de un caso no planteado como el del 23 de marzo.

Además, sería más que grosero habernos equivocado si al mirar los videos le preguntáramos qué pasó el 23 de marzo, cuando estaba de licencia.

SEÑOR GROBA.- Quería constatar que esto es extractado de una frase de una extensa reunión como la que estamos teniendo con ustedes y de que el error existió. Después hay un contexto mucho más profundo.

SEÑOR ESPINOSA.- En lo que me es personal, ante esta Comisión Asesora no está dentro de mis cometidos investigar. Indudablemente, al observar algunas pruebas y videos uno no se puede abstraer de elaborar algunas conclusiones aunque sea subjetivamente, que las expondré en el lugar y momentos oportunos.

Para uno que no conoce mucho la operativa, quiero recordar que cuando estuvo presente el sindicato ante esta Comisión, en su exposición formuló una pregunta "¿Qué hacen los fiscales despachadores?". Y ellos la responden argumentando lo siguiente: "Reciben una orden que se les envía por el colector. Le dicen el producto no saben para qué distribuidor es, le confirman el producto a través del código tanto, y controlan la cantidad. Él" entiéndase el fiscal despachador "va con el lector de barras, marca el código del lugar donde está el producto y carga el producto. Así va haciendo toda una ronda. [...]".

Por otro lado intenté prestar atención pese a su velocidad, está el documento a través del cual en el año 2004 CONAPROLE conviene con el sindicato realizar una determinada y detallada asignación de tareas correspondientes a los fiscales despachadores. Tal vez sea por la premura o por lo corto del video que no vi al fiscal despachador cumpliendo con la totalidad de sus cometidos; esto es muy subjetivo.

Ahora, conforme a lo expuesto por el sindicato con respecto a las tareas asignadas y conforme al documento que vimos después pediría una copia para tenerlo como elemento de análisis, quisiera saber si esa asignación de tareas se cumple o si es algo que ha sido pactado pero no es obligatorio cumplir.

Sé que esta puede ser una pregunta tonta, pero quisiera que me la confirmaran porque de acuerdo con lo que pude ver en la pantalla, no aprecié que esa tarea se cumpliera.

SEÑOR SINTAS.- Lo que aparece como tareas del fiscal despachador es un conjunto de todo aquello que puede realizar el fiscal despachador. Por ejemplo, quienes preparan el pedido trastienda lo preparan, pero no entregan en planchada. Esto hace a la flexibilidad de saber que en algún momento, días o meses pueden desempeñar una tarea u otra. Lo que nosotros le pedimos al fiscal de planchada incluye que trabaje con listados como el que estoy mostrando, en el que figuran el peso de cada pedido. Si aparte él facturó como es el caso del que estamos hablando, tiene este listado en el que figuran los pesos de los pedidos, y se trata de un cliente que solo él conoce porque los demás no lo prepararon, y le figura que el pedido pesa 90 kilos pero entrega 650 o 750 kilos; ese es el tipo de control que yo entiendo que él debe realizar. A quien está realizando ese trabajo no le estoy pidiendo que vuelva a controlar el pedido unidad por unidad, y por eso es que tiene este tipo de planillas. Después que alguien hace la tarea del detalle, él entrega en forma global, pero tiene idea de qué es lo que está entregando porque, además, facturó. Sabe lo que está en la factura.

Otra de las cosas que tiene que hacer es facturar los envases que figuran en la factura. A su vez, vemos que hay pedidos entregados en los que tampoco están facturados los casilleros excedentarios esos que no formaban parte del pedido; tampoco controla los casilleros y que cuando hace una entrega utiliza esto pero ni

siquiera se fija los kilos que hay. Si en vez de 80 kilos entregó 90 kilos, vaya y pase, pero si entrega 750 kilos, como se aprecia en la figura, uno tiene que pensar que está haciendo muy mal su tarea.

SEÑOR PRESIDENTE.- Voy a formular algunas pregunta partiendo de la base de que el cometido de esta Comisión no será plantear de si existió un delito o no, sino simplemente tomar como referencia algunas resoluciones de la Justicia y tratar de avanzar en un plano de acercamiento. Lo que hoy tenemos en este ámbito es lo que ustedes plantean, pero es notorio que también tenemos un conflicto entre las partes que lleva 20 días. Hace 11 días el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hizo una propuesta a las partes a efectos de buscar un acercamiento y una solución, que fue aceptada por el sindicato en forma inmediata, pero que hasta el día de hoy la empresa no ha contestado. Ustedes mostraron un video y plantearon algunas respuestas a preguntas que fueron formuladas. Me pareció advertir pero puede ser que no sea una contradicción real que en las respuestas del doctor Rivas y del señor Núñez, cuando se pregunta si el trabajador había dicho a la empresa o a sus responsables que había faltante de mercaderías, el doctor Rivas plantea que no es así, que inclusive no hay documentos, y que consultados jerarcas del sector no recuerdan; sin embargo, el señor Núñez dice que sí, que avisó sobre faltantes de mercaderías. Este es un elemento no menor para analizar la situación del trabajador.

SEÑOR NÚÑEZ.- Perdón, leamos la versión taquigráfica. Yo no mencioné que la persona lo dijo. Yo dije: si dijo, de repente dijo. No estoy afirmando que él haya manifestado que había diferencias. Yo dije: si lo hizo. Reitero que no afirmé que sí lo hizo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Yo entendí que incluso se habían provocado algunos controles cuando él decía que faltaban cuatro unidades y se comprobaban que faltaban catorce, a partir de lo que había dicho. Tal vez yo haya entendido mal. Pero me da la impresión de que hay una contradicción entre las dos respuestas.

El otro elemento que es bueno plantear es cuando se dice que la única realidad conocida sobre este tema es el parte policial. Hay un dictamen de la Justicia que involucra a cinco camioneros procesados sin prisión, un trabajador de CONAPROLE procesado con prisión. Me consta que, históricamente, el movimiento sindical uruguayo no defiende ladrones. Lo han dicho los trabajadores y lo han reafirmado con los hechos durante años. Por tanto, no existe una comprobación de la Justicia Penal de que el trabajador haya incurrido en un delito. El doctor Rivas decía que, independientemente de lo que establezca la Justicia Penal, hay una valoración desde el punto de vista laboral. Inclusive, mencionó en algún momento a la Justicia laboral. Y planteaba que la empresa, en medio de esta situación, puede tener el derecho de despedir a un trabajador porque ha perdido la confianza en él. Eso se establece como un derecho de las empresas. Lo que es notorio es que el sindicato alega que también es un derecho de los trabajadores organizados defender a un trabajador si entienden que ha sido despedido injustamente. Ante esta colisión de derechos, lo que tenemos es un conflicto sobre la mesa para el cual esta Comisión lo que le atañe directamente a su cometido- ofrece su papel para acercar a las partes.

Omití una pregunta. Cuando se plantea que la empresa comprueba irregularidades de alguna manera lo señalaban en el video, ¿ha habido alguna investigación por parte de la empresa, sobre todo el sector expedición? ¿Se ha analizado la situación? ¿Se ha hecho una investigación a fondo en la cual hayan participado el conjunto de los fiscales y en la que se haya analizado a las jerarquías del sector y demás? Parecería interpreté así, no en esta reunión sino en algunos reportajes a directivos de esta empresa que se hubiera dicho que esta situación podía haberse mantenido en el tiempo. Quiero saber si ha habido una investigación por parte de la empresa para comprobar esa situación.

Tenemos la voluntad de avanzar en algo que nadie puede negar: estamos en presencia de un conflicto; hay una propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que una de las partes contestó y otra no. Entonces, sería bueno avanzar para resolver esta situación.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Tal como lo manifestaba el señor Presidente, el día viernes estuvimos reunidos con la Asociación de Productores y le manifestamos algo que es muy importante: cuando uno está viviendo este tipo de conflictos, puede mirarlo con la perspectiva de quien tiene razón o no tiene razón, o quien puede tener más o menos razón; puede mirarlo con la perspectiva de si las normas son las apropiadas o no son apropiadas. Personalmente, tal como manifesté el otro día, creo que estamos

con un marco jurídico que no está modernizado y tenemos que buscar mecanismos más racionales de solución pacífica de controversias que nos eviten llegar a estos conflictos que son tan salvajes y que no le hacen bien a nadie, ni a la empresa, ni a los trabajadores ni a la gente. Sobre esto se podría hablar muchísimo. De hecho, el otro día estuvimos casi siete horas reunidos, por otras cosas, pero lo más largo fue la reunión que mantuvimos con la Asociación de Productores de CONAPROLE.

Lo que nosotros podemos ofrecer es trabajar en la mediación y en el acercamiento de las partes en este conflicto. A veces, la lógica de los conflictos necesita del acercamiento de las partes de otra manera, como encontrar alguna salida en la que nadie se sienta derrotado, buscando los mecanismos para solucionar las cosas, siempre y cuando el Ministerio esté de acuerdo con que nosotros participemos.

De todos modos, quiero manifestar alguna posición con respecto al fondo del asunto. A veces, nosotros lo comentamos de forma "light" con las delegaciones y luego lo discutimos entre nosotros. Pero me parece que nosotros también debemos tomar en cuenta algunas cosas que son centrales.

Tenemos que discutir y debe quedar claro cuál es el poder de dirección que tiene una empresa, y tenemos que discutir y tiene que quedar claro si existe el poder del despido. Si el despido es un acto legítimo o ilegítimo. Por consiguiente, por ahí tenemos que centrar las cosas que, en definitiva, han hecho a los últimos años del Derecho Laboral.

Yo tengo un profundo respeto por el movimiento sindical, por su trayectoria y me enorgullezco por la forma en que proceden, en general, los sindicalistas de mi país. En general, creo que son de lo mejor y, como en todos lados, puede haber excepciones. Lo aprecio más cuando puedo salir del país y hablar sobre lo que significa el movimiento sindical de Uruguay, que es muy distinto a lo que pasa en otros lados, me siento tentado a hacer una comparación. A veces, en política esto es una autocrítica hacia lo político, pero me parece que tiene cierta analogía, cuando hay algunos problemas con algún miembro de un partido político, suele decirse: "Los temas fueron a la Justicia y esta no lo procesó". Esto no quiere decir que no fuera un grandísimo sinvergüenza que hacía "lobby", tráfico de influencias y todo lo que fuera; sin embargo, como no estaba tipificado como un delito y como no encuadró en la figura delictiva exactamente para que un Juez lo procesara, entonces, no fue procesado. Por el hecho de que una grabación no pudo ser legitimada si era la que correspondía a la voz de Fulano, Mengano o Zutano y eso derivó en que no hubo un procesamiento, no quiere decir que nosotros no sepamos quién es quién.

Entonces, en estas cosas, nuestra sociedad debe tener más cuidado en la defensa de lo que son las causas nobles y evitar que estas puedan desnaturalizarse.

Por otro lado, también me parece que en estos conflictos lo que hay que hacer es hablar lo menos posible y tratar de buscar soluciones, salvo que lo que se esté buscando sea algo que termina porque se rompa todo y se empiece con algo nuevo. Pero si lo que se quiere es solucionar los conflictos, lo que tenemos que ver es por dónde tiramos línea para arreglar este tipo de cosas.

SEÑOR SINTAS.- Cuando surge este problema, CONAPROLE resuelve, en acuerdo con la OEC, mantener al trabajador en la casa, ganando el sueldo no separado del cargo, hasta que el asunto se dilucidara. Nuestra posición fue esa.

Ahora bien, si los tiempos judiciales y los de la investigación interna no coincidieron, nosotros no tenemos nada que ver. Además, hubo premura por parte de la OEC para que la investigación interna concluyera lo más rápido posible. Se nos dijo: "Si tal día el funcionario no está reintegrado, empieza el conflicto". De todos modos, CONAPROLE terminó la investigación interna en tiempo y forma. Nosotros, en un momento, estuvimos dispuestos a mantener ese statu quo que se había generado hasta ese momento, pero la OEC amenazó con empezar a tomar medidas. Y eso llevó a la entrega, en tiempo y forma, de las conclusiones de la investigación interna relativa al trabajador. Cabe aclarar que este conflicto no empezó de un día para otro; además, se utilizaron medios, se pagó el sueldo de un mes a alguien que considerábamos que nos había robado.

Tal vez sea un matiz en todo lo que estamos diciendo, pero creo que tanto lo que se dice de uno u otro interviniente por parte de CONAPROLE respecto al tema de los inventarios tiene un sentido. Lo que dice el señor Segundo Núñez es que no nos tiene que llamar la atención que el despachador haga inventarios, porque

eso está dentro de su función. Pero una cosa es que haga inventarios y otra que esté diciendo que enarbola la bandera de que las diferencias de inventario vayan más allá de determinado valor. Esto es, de alguna forma, lo que intenta decir. Es más, llegó a decir que gente de informática de CONAPROLE le había borrado los correos; que todos, confabulando, le habíamos borrado los correos.

En cuanto al funcionamiento de la expedición de productos podemos decir que se manejan US$ 15:000.000 por mes, y que nuestros controles de inventario arrojan diferencias que están entre los US$ 5.000 y los US$ 7.000 por mes. Nosotros confiamos en los controles de inventario; creemos que forman parte de lo que hacemos. Puede haber gente que no crea en ellos, pero nosotros sí. Si los controles de inventario nos arrojan solamente esas diferencias en US$ 15:000.000 no están diciendo que en la expedición no hay un gran desorden, sino que hay criterios y que con una determinada cantidad de personal se maneja en forma relativamente satisfactoria. Nosotros tendemos a que las diferencias de inventario den cero. En los últimos cuatro años hemos bajado las diferencias de inventario y eso es un proceso en el cual están inmersos todos los despachadores, junto con los encargados: Y esa bajada habla de que no todo el mundo entrega cantidades excesivas de productos, porque de lo contrario no tendríamos valores de US$ 5.000 o US$ 7.000 de diferencia en US$ 15:000.000, sino cifras más elevadas. Además, pudimos comprobar que en veinte días estas dos personas sacaron material por aproximadamente US$ 7.500, y el inventario que se realizó después de que se detectó la maniobra arrojó cifras más bajas.

También quiero comentar esto no solo lo he escuchado, sino que también lo vi escrito que en algunas reuniones, ya sea con el Parlamento o con otro tipo de organización, los representantes de la OEC trasmiten algo así como: "Esto lo hacen ellos y otros también". Lo que quiero dejar claro no quiero hablar por otros es que el trabajo correcto que hacen unos y otros es el mismo; lo que ocurrió aquí fue que sobre un trabajo correcto se hizo una maniobra burda, que fue acrecer, en el último escalón de entrega, algo que los demás hicieron bien. Simplemente se agregó y se entregó rápidamente en los andenes determinado tipo de mercadería que estaba en "pallets" dentro de la expedición.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero reiterar que esta Comisión tiene el cometido y la disposición de ayudar a resolver este conflicto o, por lo menos, de intentarlo.

Esperamos que la propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sea aceptada por las partes y que se comience a transitar un camino efectivo para resolver este conflicto.

La Comisión agradece la presencia del Directorio de CONAPROLE.

(Se retira de Sala una delegación del Directorio de CONAPROLE)

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)